

FOLIA IURIDICA

29

Zbigniew Coral

PRACOWNICZA ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA



WYDAWNICTWO UNIWERSYTETU ŁÓDZKIEGO  
ŁÓDŹ 1987

FOLIA IURIDICA

29

Zbigniew Góral

PRACOWNICZA ODPOWIEDZIALNOŚĆ PORZĄDKOWA

WYDAWNICTWO UNIwersytetu Łódzkiego

1987

msl. 142785

KOMITET REDAKCYJNY  
WYDAWNICTW UNIwersYTETU ŁÓDZKIEGO

*Andrzej Banasiak, Bohdan Baranowski, Zdzisław Kłapciński  
Wacław Piotrowski (przewodniczący), Krystyna Urbanowicz*

REDAKCJA WYDAWNICTW  
„FOLIA IURIDICA”

*Witold Broniewicz, Stefan Lelental, Witold Brodziński*

REDAKTOR ZESZYTU

*Michał Seweryński*

REDAKTOR WYDAWNICTWA UE

*Elżbieta Marciszewska-Kowalczyk*

REDAKTOR TECHNICZNY

*Grażyna Kaniewska*

OKŁADKĘ PROJEKTOWAŁ

*Andrzej Frydel*



17.304

Podr. P. 23271/29.1987

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

1987

Wydanie I. Nakład 255+85 egz. Ark. wyd. 10,3

Ark. druk. 9,25. Papier kl. III, 70g, 70×100.

Zam. 29/1407/87. B—17. Cena zł 257,—

Drukarnia Uniwersytetu Łódzkiego

Łódź, ul. Nowotki 143

ISSN 0208-6069

## WYKAZ SKRÓTÓW

Dr. Soc.	— Droit Social
Dz.U.	— Dziennik Ustaw
Dz. Urz.	— Dziennik Urzędowy
IPiSS	— Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
kc	— kodeks cywilny
kk	— kodeks karny
kp	— kodeks pracy
kz	— kodeks zobowiązań
Mon. Pol.	— Monitor Polski
MPPiSS	— Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
NP	— Nowe Prawo
OSNCP	— Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna oraz Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSPika	— Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OSPius	— Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
PiP	— Państwo i Prawo
PiZS	— Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PS	— Polityka Społeczna
PUG	— Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego
RdA	— Recht der Arbeit
Rozp. o regul.	— Rozporządzenie Rady Ministrów z 20.12.1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy (Dz.U., nr 49, poz. 299)
RPEiS	— Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
Śl.Pr.	— Służba Pracownicza
SN	— Sąd Najwyższy
Sow. Gos. i Pr.	— Sowieckie Gosudarstwo i Prawo
SP	— Studia Prawnicze
SP-E	— Studia Prawno-Ekonomiczne
SPP	— Seminarium Prawa Pracy (wydawnictwo ZPP)
Stud. i Mat.	— Studia i Materiały



Uchwała nr 327

— Uchwała Rady Ministrów z 16.07.1957 r. w sprawie przestrzegania porządku i dyscypliny pracy (tekst jedn. Mon. Pol. 1968, nr 3, poz. 22)

„Wytyczne”

— Wytyczne do opracowania regulaminów pracy, załącznik do Uchwały nr 327 Rady Ministrów z 1957 r.

ZPP

— Zrzeszenie Prawników Polskich /

## WPROWADZENIE

Zachowania pracowników w procesie pracy stanowią wypadkową wielu różnorodnych czynników. Część z nich oddziałuje na postawy pracownicze niezależnie od woli pracodawcy. Postawy owe są bowiem w dużym stopniu pochodną ogólniejszych zjawisk zachodzących w życiu społecznym, gospodarczym i politycznym. Na zachowania pracownicze wpływają również obserwacje i refleksje, jakie nasuwają się w związku z funkcjonowaniem konkretnego zakładu pracy. Chodzi tu głównie o sposób organizacji pracy i zarządzania, układ stosunków międzyludzkich w zakładzie, szeroko rozumiane warunki pracy i płacy, poziom zaspokajania różnorodnych potrzeb socjalno-bytowych pracowników, możliwości doskonalenia zawodowego, awansu itp.

Stosunek pracowników do swych obowiązków może być kształtowany w sposób świadomy i celowy także przez pracodawcę. W jego dyspozycji pozostaje bowiem cały szereg zróżnicowanych pod względem charakteru środków oddziaływania, w tym również instrumenty i mechanizmy prawne. Określając miejsce prawnych środków oddziaływania na wykonywanie obowiązków pracowniczych wśród innych sposobów i czynników kształtujących postawy ludzi w procesie pracy, trzeba zatem dostrzegać szerszy kontekst, w jakim oddziaływanie to przebiega. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na trzy kwestie.

Po pierwsze, różnorakie czynniki i motywacje pozaprawne, które wpływają na zachowania pracownicze, w pewnych sytuacjach potęgują, w innych zaś pomniejszają efektywność oddziaływania poprzez prawo. Dążąc zatem do zapewnienia skuteczności normom prawnym, należy zdawać sobie z tego sprawę zarówno w stadium ich становienia jak i stosowania.

Po drugie, zastosowanie środków prawnych powinno mieć miejsce z reguły dopiero po wyczerpaniu pozaprawnych sposobów kształtowania postaw pracowniczych, pozostających w dyspozycji podmiotu zatrudniającego. Mając na uwadze, iż prawo ma charakter regulacji opartej na przymusie, warto w tym miejscu przytoczyć słowa C. Zna-

mierowskiego: „społeczne poczucie moralne dopuszcza możliwość stosowania przymusu, żąda jednak, by nie stosować go tam, gdzie godny aprobaty cel jest możliwy do osiągnięcia na innej drodze”<sup>1</sup>.

Po trzecie, we wszystkich instytucjach ustanowionych w przepisach prawa w celu wpływania na zachowania pracownicze obok aspektów ściśle prawnych można wyodrębnić aspekty o charakterze ogólniejszym, właściwe wszystkim zjawiskom społecznym. W związku z tym poza badaniami prowadzonymi na płaszczyźnie normatywnej, ważna jest również analiza czynników wpływających na treść określonych norm prawnych, ukazanie ich społeczno-gospodarczego, politycznego i kulturowego uwarunkowania, a także ocena obowiązujących rozwiązań prawnych z punktu widzenia ich społecznej przydatności i rzeczywistego znaczenia. Szczególnie istotne jest zbadanie, czy instytucje prawne ustanowione w celu wpływania na zachowania pracowników „zharmonizowane są z rozpowszechnionymi w społeczeństwie zasadami prawa i ocenami moralnymi, od których zależy akceptacja obowiązujących norm i ich praktyczne oddziaływanie”<sup>2</sup>.

Rozwój stosunków społeczno-ekonomicznych doprowadził do znacznego wzbogacenia metod i sposobów oddziaływania na postawy pracownicze poprzez prawo. Wielość i zróżnicowany charakter środków prawnych, mających znaczenie w dyscyplinowaniu pracowników, sprawia, że nie jest łatwo o dokonanie ich przejrzystej klasyfikacji<sup>3</sup>. Biorąc pod uwagę to, iż o zastosowaniu określonego środka decyduje przede wszystkim relacja, w jakiej pozostaje konkretne zachowanie pracownika do jego obowiązków objętych stosunkiem pracy, można wyróżnić:

- 1) Konsekwencje prawne wzorowego zachowania pracownika (nagrody i wyróżnienia).
- 2) Konsekwencje prawne zachowania równoznacznego z normalnym wykonywaniem obowiązków pracowniczych (wzajemność i ekwiwalentność świadczeń).
- 3) Konsekwencje prawne zachowania równoznacznego z naruszeniem obowiązków pracowniczych (negatywne bodźce dyscyplinujące, sankcje odszkodowawcze, sankcje represyjne).

<sup>1</sup> C. Znamierowski, *Wina i odpowiedzialność*, Warszawa 1957, s. 96.

<sup>2</sup> W. Szubert, *Założenia i perspektywy rozwojowe nauk prawnych*, PiP 1979, nr 2, s. 10—11.

<sup>3</sup> Por. m. in. T. Grzeszczyk, *Dyscyplina pracy. Problemy społeczno-ekonomiczne i prawne*, Warszawa 1978, s. 74 i n.; W. Masewicz, *Środki dyscyplinujące pracownika*, Warszawa 1981, s. 9 i n.; Z. Sypniewski, *Charakter prawny środków zabezpieczających przestrzeganie obowiązków pracowniczych*, RPEiS 1977, nr 4, s. 104 i n.

4) Konsekwencje prawne zachowań dyskwalifikujących pracownika jako stronę konkretnego stosunku pracy (rozwiązanie umowy o pracę).

O istocie nagród i wyróżnień przesądza to, iż są one stosowane w przypadkach zasług i osiągnięć pracownika, które wykraczają poza zwykłe wypełnianie obowiązków, a także to, że stanowią korzyści majątkowe lub osobiste przyznawane „ponad to do czego pracownikowi przysługuje prawo”<sup>4</sup>. W rezultacie należy stwierdzić, iż stosowanie nagród i wyróżnień wychodzi poza zakres stosunku pracy<sup>5</sup>.

Z kolei mechanizm wzajemności i ekwiwalentności świadczeń ściśle się wiąże z istotą stosunku pracy jako stosunku prawnego o charakterze zobowiązaniowym<sup>6</sup>. Zobowiązanie zakładu pracy do wypłaty wynagrodzenia jest bowiem skorelowane z obowiązkiem pracownika do świadczenia pracy. Zasada wzajemności świadczeń stron stosunku pracy uwypukla przy tym, iż wynagrodzenie odwzajemnia pracę i to tylko pracę, do której pracownik się zobowiązał. Zgodnie zaś z zasadą ekwiwalentności, świadczenia stron stosunku pracy powinny się równoważyć. Możliwości motywacyjnego i wychowawczego oddziaływania różnych składników wynagrodzenia za pracę są zatem pochodną tego, iż jedynym i wystarczającym warunkiem nabycia prawa do wynagrodzenia jest dopełnienie świadczenia pracy, natomiast rozmiar tego świadczenia zależy od rodzaju, ilości i jakości pracy<sup>7</sup>.

Bardzo niejednolity charakter mają środki prawne znajdujące zastosowanie w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych. Część z nich pozostaje w ścisłym związku z tym, iż stosunek pracy ma charakter zobowiązaniowy. Podkreślimy zatem, że mechanizm wzajemności świadczeń i ich ekwiwalentności działa nie tylko wtedy, gdy pracownik wykonuje należycie swoją pracę, ale również wtedy, gdy jego zachowanie jest niezgodne z ciążącymi na nim obowiązkami. W konsekwencji należy stwierdzić,

<sup>4</sup> Por. szerzej W. Szubert, Recenzja książki S. S. Karńskiego (*Pooszczrzenie za uspiessnyj trud po sowietskemu prawnu*, Moskwa 1961), PiP 1962, nr 4, s. 721; M. Święcicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 436; J. Wratny, *Środki prawne oddziaływania na jakość produkcji*, PiP 1978, nr 6, s. 40.

<sup>5</sup> Inaczej przede wszystkim H. Szurgacz, *Nagrody z zakładowego funduszu nagród*, Wrocław 1979, s. 95 i n.; por. też Z. Kubot, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978, s. 27, 59 i n.

<sup>6</sup> Por. przede wszystkim W. Szubert, *O charakterze prawnym stosunku pracy*, PiP 1964, nr 6 oraz M. Święcicki, *Charakterystyka prawna stosunku pracy*, PiP 1957, nr 9.

<sup>7</sup> W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 236 i n.; M. Święcicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 19; M. Seweryński, *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja, ustalenie*, Łódź 1976, s. 79.

że o ile za pracę rzeczywiście spełnianą i to spełnianą przy zachowaniu odpowiedniej staranności przysługuje wynagrodzenie, o tyle brak jest roszczenia o zapłatę za pracę wykonaną źle, a tym bardziej za brak świadczenia (negatywne bodźce dyscyplinujące, zwane również reduktorami dyscyplinującymi)<sup>8</sup>. Typową dla stosunków zobowiązaniowych jest również instytucja odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika za szkody wyrządzone zakładowi pracy na skutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków objętych stosunkiem pracy. Szczególny charakter tego stosunku sprawia jednak, iż zasady odpowiedzialności ponoszonej przez pracownika różnią się w pewnym stopniu od zasad odpowiedzialności kontraktowej uregulowanej w kodeksie cywilnym<sup>9</sup>.

W ramach typowych mechanizmów zobowiązaniowych nie da się natomiast ująć tych sankcji naruszenia obowiązków przez pracownika, które mają charakter represyjny. Łączą się one z pojęciem „kary”. Istota kar spotykanych na gruncie prawa pracy polega, najogólniej rzecz biorąc, na pozbawieniu lub uszczupleniu prawem chronionych dóbr osobistych lub majątkowych pracownika<sup>10</sup>. Kary te można klasyfikować według różnych kryteriów: rodzaju sankcjonowanego zachowania, właściwości pracownika naruszającego obowiązki, podmiotu stosującego karę, podstawy prawnej stosowania określonych kar itp. Wydaje się, iż właściwe jest odwołanie się łącznie do dwóch kryteriów: przedmiotowego (za co kara może być stosowana) i podmiotowego (komu przysługuje uprawnienie do nakładania kar). Biorąc to pod uwagę można wyróżnić:

— kary za naruszenie obowiązków ciężących na pracowniku jako na stronie stosunku pracy, stosowane przez podmiot zatrudniający (przede wszystkim kary za naruszenie porządku i dyscypliny pracy, przewidziane w art. 108 kp);

— kary za naruszenie obowiązków ciężących na pracowniku, stosowane przez organ zewnętrzny lub przez przełożonego służbowego (kary dyscyplinarne);

— kary za zachowania stanowiące jednocześnie naruszenie obowiązków pracowniczych i obywatelskich, stosowane w imieniu państwa

<sup>8</sup> Por. szerzej M. Święcicki, *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963, s. 154; Sypniewski, *op. cit.*, s. 114; M. Seweryński, *Zakładowe regulaminy premiowania i nagradzania pracowników*, SPP 1981, z. 4, s. 11—12.

<sup>9</sup> Por. szerzej M. Piekarski, *Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza*, Warszawa 1976.

<sup>10</sup> Święcicki, *Prawo pracy*, s. 374.



przez specjalnie powołane do tego organy (kary wykroczeniowe, sądowe).

W przypadku zachowań dyskwalifikujących pracownika jako stronę konkretnego stosunku pracy zachodzi potrzeba rozwiązania umowy o pracę lub co najmniej zmiany jej treści. W okresie przedkodeksowym środki te traktowano jako kary porządkowe. W kodeksowym katalogu sankcji porządkowych zostały one pominięte. W obowiązującym stanie prawnym główną funkcją rozwiązania umowy o pracę i wypowiedzenia zmieniającego jest bowiem słuzenie racjonalnemu kształtowaniu składu załogi.

Różna natura i odmiennosc celów scharakteryzowanych wyżej środków prawnych sprawiają, że trudno byłoby łączyć je we wspólną instytucję prawną. W szczególności brak jest podstaw do twierdzenia, iż ogół omówionych konsekwencji prawnych można ująć w ramy odpowiedzialności pracowniczej<sup>11</sup>. To ostatnie pojęcie należy rozumieć znacznie wężiej<sup>12</sup>. Odpowiedzialność pracownicza jest to bowiem odpowiedzialność o charakterze prawnym, ponoszona przez pracownika w ramach konkretnego stosunku pracy wobec drugiej strony tego stosunku (pracodawcy). Stosowane w jej ramach środki (sankcje prawne) są następstwem naruszenia obowiązków objętych stosunkiem pracy i mają na celu przede wszystkim wywołanie określonego zachowania pracownika: bądź to należytego wykonywania zaciągniętego zobowiązania w przyszłości (odpowiedzialność porządkowa), bądź to zrekompensowania wyrządzonej zakładowi pracy szkody (odpowiedzialność majątkowa).

Niniejsze opracowanie jest poświęcone jednemu tylko z prawnych środków kształtowania pożądanych postaw pracowniczych. Chodzi mianowicie o kary za naruszenie porządku i dyscypliny pracy. Jak to wyżej zaznaczono, kary te mieszczą się w grupie środków stosowanych w razie niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych. Mają one charakter sankcji typu represyjnego. Istotne jest przy tym, iż stosowanie kar jest uprawnieniem pracodawcy. Od różnia to je z jednej strony od tzw. „reduktorów dyscyplinujących” związanych ze szczególnym uwarunkowaniem prawa do określonych

<sup>11</sup> Z takim twierdzeniem występował w szeregu swych publikacji przede wszystkim W. Sanetra; por. np. idem, *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Warszawa—Wrocław 1975 oraz, *O pojęciu i zakresie odpowiedzialności pracowniczej*, [w:] *Odpowiedzialność pracownicza*, Wrocław 1984.

<sup>12</sup> Co do zasady tak również m. in. T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, cz. II, Katowice 1984, s. 367; M. Seweryński, *Odpowiedzialność pracownicza a wynagrodzenie za pracę*, [w:] *Odpowiedzialność pracownicza*, s. 79 i n.; T. Liszcz, *Odpowiedzialność pracownicza kadry kierowniczej*, ibidem, s. 45.



świadczeń, przysługujących pracownikowi, z drugiej zaś — od kar nakładanych przez organy usytuowane poza stosunkiem pracy.

Podana wyżej wstępna charakterystyka kar za naruszenie porządku i dyscypliny pracy będzie rozszerzona i pogłębiona w kolejnych rozdziałach opracowania. I tak w rozdziale pierwszym zostanie omówiona problematyka dotycząca zakresu stosowania kar porządkowych, w następnym — ich rodzaje i tryb nakładania, w trzecim — środki przeciwdziałające nieprawidłowościom w posługiwaniu się nimi, a w ostatnim — charakter prawny odpowiedzialności porządkowej. Koncentrując uwagę na analizie obowiązujących przepisów polskiego prawa pracy, w pewnym zakresie w opracowaniu pojawi się wątek historyczno-prawny<sup>13</sup> i prawno-porównawczy<sup>14</sup>, a niektóre kwestie będą zilustrowane wnioskami płynącymi z przeprowadzonych badań empirycznych<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Warto podkreślić, iż na gruncie polskiego prawa pracy regulacja odpowiedzialności porządkowej podlegała wielokrotnym zmianom. Do czasu wejścia w życie kodeksu pracy podstawowe znaczenie w tej materii miały cztery akty prawne: dwa rozporządzenia Prezydenta RP z 1928 r. (Dz.U. nr 35, poz. 323 i 324), ustawa o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy (Dz.U. 1950, nr 20, poz. 168) oraz uchwała nr 327 RM z 1957 r. (tekst jedn. MP 1968, nr 3, poz. 22).

<sup>14</sup> Przede wszystkim zostanie uwzględnione ustawodawstwo i piśmiennictwo europejskich państw socjalistycznych, zwłaszcza radzieckie, a także niektórych państw zachodnich, a w szczególności francuskie i niemieckie.

<sup>15</sup> Badania przeprowadzono w końcu lat siedemdziesiątych w 7 zakładach pracy Łodzi, Andrychowa, Nowego Targu i Gorzowa Wielkopolskiego. Wyniki tych badań zostały zaprezentowane w dwóch artykułach — Z. Góral, *Wpływ środków prawnych na jakość produkcji w praktyce*, PiZS 1978, nr 8—9 oraz idem, *Przepisy o odpowiedzialności porządkowej pracowników w świetle praktyki*, PiZS 1981, nr 7.

## Rozdział 1

### ZAKRES STOSOWANIA KAR PORZĄDKOWYCH

#### 1. ZAKRES PRZEDMIOTOWY

##### 1.1. Uwagi wstępne

Ustalenie za co mogą być stosowane kary porządkowe jest ważne co najmniej z kilku powodów. Precyzyjne wyznaczenie zakresu karania ma przede wszystkim walor praktyczny. Kary porządkowe tym lepiej bowiem spełniają funkcję instrumentu kształtowania pożądanych postaw pracowniczych, im mniej jest wątpliwości co do tego, za jakie uchybienia mogą być nakładane. Jasne sformułowanie granic odpowiedzialności porządkowej jest istotną przesłanką pewności prawa, przeciwdziała nie uzasadnionej arbitralności w podejmowaniu decyzji w tym przedmiocie oraz pozwala — co jest szczególnie ważne — na dokonywanie bardziej wnikliwej i skutecznej kontroli tych decyzji<sup>1</sup>. Odpowiedź na postawione wyżej pytanie ma wreszcie poważne znaczenie teoretyczne, pozostaje bowiem w ścisłym związku z problematyką charakteru prawnego odpowiedzialności porządkowej.

Dość istotne wnioski dla omawianego w tym miejscu zagadnienia wypływają z konstatacji, iż odpowiedzialność porządkowa jest odpowiedzialnością o charakterze prawnym w ogólności i odpowiedzialnością pracowniczą w szczególności. Stosowanie kar porządkowych nie może zatem mieć miejsca w przypadku tych nagannych zachowań pracowniczych, które nie stanowią naruszenia powinności prawnych, a także za uchybienia, które nie dotyczą obowiązków ciążących na pracowniku jako na stronie stosunku pracy. To ogólne stwierdzenie nie wyjaśnia jednak, czy sankcje porządkowe mogą być nakładane za naruszenie jakiegokolwiek obowiązku pracowniczego, czy też tylko niektórych spośród nich.

<sup>1</sup> Por. m. in. J. Łoga, *Uwagi na tle projektu zmiany kodeksu pracy*, PiZS 1981, nr 5—6, s. 20.

Przegląd ustawodawstw pracy państw obcych, jak i analiza regulacji spotykanych w różnym czasie w polskim prawie pracy, świadczą o tym, iż zakres zastosowania kar porządkowych (dyscyplinarnych) kształtowany jest rozmaicie. Na ogół ulega on pewnemu zawężeniu. Spotykane ograniczenia idą zazwyczaj w dwóch kierunkach. Częściej stosowanie omawianych sankcji uzależnia się od wagi uchybienia i okoliczności w jakich miało ono miejsce, zastrzegając przy tym dla przypadków lżejszych możliwość stosowania jedynie środków o charakterze wychowawczym. Rzadziej określa się mniej lub bardziej dokładny katalog uchybień uzasadniających nałożenie kary lub wskazuje się za jakie uchybienia kary nie mogą być stosowane.

Należy podkreślić, iż mówiąc o zakresie przedmiotowym odpowiedzialności porządkowej, mamy na myśli tego rodzaju naruszenia obowiązków, które pozwalają na zastosowanie jakiegokolwiek z przewidzianych w przepisach prawnych środków porządkowych. Uwaga ta jest o tyle istotna, iż w niektórych ustawodawstwach stosowanie sankcji najbardziej surowych jest ograniczone jedynie do stosunkowo wąsko określonego katalogu uchybień. W tych przypadkach zakres przedmiotowy odpowiedzialności nie pokrywa się z zakresem zastosowania kary.

Przegląd zasygnalizowanych wyżej kwestii zaczniemy od prezentacji rozwiązań zawartych w systemach prawa pracy państw socjalistycznych<sup>2</sup>. Regułą jest tu brak katalogów przekroczeń dyscyplinarnych. Naruszenie obowiązków pracowniczych jako przesłanka odpowiedzialności pracownika jest normowane bardzo ogólnie, przy czym można wyróżnić dwa sposoby regulacji. W niektórych kodeksach pracy (NRD, Rumunia) mówi się wprost, iż określone tam kary stosuje się w razie naruszenia ciążących na pracowniku obowiązków, w innych zaś pojęcie przekroczenia wiąże się z naruszeniem dyscypliny pracy (ZSRR, Czechosłowacja). W tym ostatnim przypadku ustalenie zakresu przedmiotowego odpowiedzialności nie jest możliwe bez określenia znaczenia pojęcia „dyscyplina pracy”. W literaturze przedmiotu wyraźnie się jednak podkreśla, iż chodzi tu w zasadzie o naruszenie jakiegokolwiek obowiązku ciążącego na pracowniku<sup>3</sup>. W doktrynie radzieckiej dość często jest prezentowany pogląd, iż „dyscyplinarny prostu-

<sup>2</sup> Informacje o przepisach praw pracy państw socjalistycznych zostały zaczerpnięte z następujących źródeł: *Trudoweje prawo. Encyklopediczeskij słowar*, Moskwa 1979; *Prawo pracy państw obcych*, Warszawa 1981 (kodeks pracy NRD, zasady ustawodawstwa pracy ZSRR oraz ustawa o pracy zespolonej w Jugosławii); *Materiały z Zagranicy*. MPPiSS i IPiSS, Warszawa 1974 (rumuński kodeks pracy) oraz Warszawa 1978 (czechosłowacki kodeks pracy); „*Obzor Wjengierskiego Prawa*” 1982, № 1—2.

<sup>3</sup> Por. np. W. N. Smirnow, *Dyscyplina truda w SSSR*, Leningrad 1972, s. 11.

pok", to nie pociągające za sobą odpowiedzialności karnej, zawinione niewykonanie lub nienależyte wykonanie przez pracownika ciężących na nim obowiązków"<sup>4</sup>. Tak więc w zakresie odpowiedzialności dyscyplinarnej, zgodnie z wyrażanymi poglądami, nie wchodziłyby tylko takie naruszenia obowiązków pracowniczych, które pociągałyby za sobą odpowiedzialność karą.

Bardziej złożona regulacja zakresu zastosowania kar dyscyplinarnych ma miejsce w prawie jugosłowiańskim. Zgodnie bowiem z art. 195 ustawy o pracy zespolonej, kary te mogą być orzekane za naruszenie obowiązków pracowniczych i za inne przekroczenia przeciwko dyscyplinie pracy. Z unormowania tego wynika więc, iż naruszenie dyscypliny pracy nie zawsze oznacza uchybienie obowiązkom pracowniczym<sup>5</sup>. Warto podkreślić, iż poza regulacją ustawową istotne znaczenie dla ustalenia obowiązków pracowniczych, których naruszenie uzasadnia odpowiedzialność dyscyplinarną, mają samorządowe akty normatywne, wydawane przez organizację pracy zespolonej zatrudniającą pracownika<sup>6</sup>. W literaturze przedmiotu „disciplinsko delo” definiuje się jako czyn, którego istotą jest naruszenie przez pracownika dyscypliny pracy, przy czym ta ostatnia obejmuje wszystkie obowiązki pracownicze w czasie samej pracy lub w związku z pracą (disciplina rada), a także obowiązki pracownika poza pracą (disciplina ponašanja)<sup>7</sup>.

Niezależnie od występujących różnic należy stwierdzić, iż w ustawodawstwach pracy państw socjalistycznych w zasadzie bez znaczenia dla zakresu przedmiotowego odpowiedzialności pracownika jest rodzaj naruszonego przez niego obowiązku. Ograniczenie zakresu stosowania kar porządkowych następuje w inny sposób. I tak np. w kodeksie pracy CSRS stanowi się, iż kary można stosować w razie „ciężkiego albo ponownego” naruszenia dyscypliny pracy. Z kolei w myśl art. 100 rumuńskiego kodeksu pracy przekroczeniem dyscyplinarnym jest tylko „umyślne” naruszenie obowiązków pracowniczych. W kodeksie pracy NRD przewidziano natomiast regułę, iż kary dyscyplinarne stosuje się wtedy, gdy nieskuteczne są „inne formy wychowawcze”.

<sup>4</sup> A. A. Abramowa, *Dyscyplinarnyj prostupok*, [w:] *Trudowoje prawo...*, s. 107; W. N. Smirnow, *Poniatije prawnaruszenij w slierie trudowych odnoszenij i jego widy*, „Prawowiedienije” 1968, nr 2 oraz idem, *Wnutriennyj trudowej rasporiadok na przedprijatii*, Leningrad 1980, s. 153.

<sup>5</sup> Na temat relacji pojęć: „obowiązki pracownicze — dyscyplina pracy” por. W. Brajicz, *Samorząd a dyscyplina pracy*, [w:] *Dyscyplina pracy*, Wrocław 1978, s. 69 i n.

<sup>6</sup> *Ibidem*, s. 73.

<sup>7</sup> A. Balticz, *Osnovi radnog prava Jugoslviye*, Beograd 1967, s. 234, 241—244.

Dla ustalenia zakresu przedmiotowego odpowiedzialności porządkowej na gruncie prawa pracy państw zachodnich regulacje ustawowe mają niewielkie znaczenie. Na ogół kwestia ta jest bądź pozostawiona do swobodnego uznania pracodawcy, bądź też regulowana jest w branżowych lub zakładowych umowach zbiorowych pracy.

Do niedawna typowym przykładem pierwszego rozwiązania było francuskie prawo pracy. Na jego gruncie stwierdzano, iż w sprawach dyscyplinarnych nie ma odpowiednika zasady *nullum crimen sine lege*<sup>8</sup>. Podkreślano jednak, że nie oznacza to całkowitej swobody pracodawcy w określaniu przekroczeń porządkowych (*les fautes disciplinaires*). W literaturze przedmiotu wypowydano poglądy, w części oparte na orzecznictwie sądowym, iż za tego rodzaju przekroczenia nie mogą być uznane czyny stanowiące korzystanie z przysługującego prawa (np. udział w legalnym strajku), czyny popełnione poza miejscem i czasem pracy i wreszcie czyny nie szkodzące porządkowi i dyscyplinie pracy<sup>9</sup>. W wydanej ostatnio ustawie (z 4.08.1982 r.)<sup>10</sup>, ustanawiającej prawne ramy dla władzy dyscyplinarnej, istotne znaczenie z punktu widzenia omawianej w tym miejscu kwestii, mają trzy postanowienia. Przede wszystkim podkreślono, iż wyłącznie w regulaminie pracy pracodawca ustala reguły ogólne i względnie trwałe „o dyscyplinie”. Ponadto upoważniono sądy do kontrolowania tego, czy zarzucane pracownikowi czyny mają naturę uzasadniającą zastosowanie sankcji. Poza tym wprowadzono wyraźny zakaz sankcjonowania pracowników z powodu ich pochodzenia, płci, narodowości lub rasy, poglądów politycznych, działalności związkowej oraz wyznania religijnego.

W angielskim prawie pracy o granicach odpowiedzialności porządkowej decyduje w głównej mierze pracodawca poprzez ustanowienie regulaminu lub innego dokumentu zawierającego obowiązujące pracowników „normy dyscyplinarne”<sup>11</sup>. Pewne niewiążące wskazówki o tym, czego powinny dotyczyć wyznaczane przez normy dyscyplinarne wzor-

<sup>8</sup> Por. G. H. Camerlinck, G. Lyon-Caen, *Droit du travail*, Paris 1980, s. 482; M. Despax, J. Pelissier, *La gestion du personnel. Aspects juridiques. Les relations de travail dans l'entreprise*, Paris 1974, s. 21 i n. Według tych ostatnich autorów, regulaminy pracy poza ewentualnym wyliczeniem przekroczeń zwykle również zawierały ogólną formułę pozwalającą na sankcjonowanie wszelkich zachowań pracownika.

<sup>9</sup> Despax, Pelissier, *op. cit.*, s. 21—26.

<sup>10</sup> Tekst tej ustawy został zamieszczony w aneksie do opracowania J. C. Javilliera, *Les reformes du droit du travail depuis le 10 mai 1981*, Paris 1982, s. 381 i n.

<sup>11</sup> B. Hepple, *Dyscyplina pracy a prawo w Wielkiej Brytanii*, [w:] *Dyscyplina pracy*, s. 85 i n.



ce postępowania zawarte są w wydanym w roku 1977 *Kodeksie postępowania*. W praktyce jednak wskazane wyżej normy regulują bardzo szeroki wachlarz zachowań pracowniczych<sup>12</sup>.

We włoskim prawie pracy dużą rolę w kształtowaniu przesłanek odpowiedzialności pracowniczej, w tym również jej zakresu przedmiotowego, odgrywają układy zbiorowe pracy<sup>13</sup>. Należy jednak podkreślić, że i w tym przypadku nie ma narzuconych przez ustawę wyraźnych granic. Można powiedzieć, iż naruszenie jakiegokolwiek obowiązku pracowniczego może stanowić przekroczenie dyscyplinarne. W literaturze przedmiotu ogół naruszeń obowiązków pracowniczych dzieli się na naruszenia związane z obowiązkiem świadczenia pracy, naruszenia związane z obowiązkiem wierności i naruszenia związane z dyscypliną pracy<sup>14</sup>.

W prawie pracy Republiki Federalnej Niemiec o zakresie przedmiotowym odpowiedzialności porządkowej decydują regulacje wewnątrzzakładowe<sup>15</sup>. W ustawie (por. § 56 ust. 1 lit. f *Betriebsverfassungsgesetz*) dopuszczono jedynie (i to w sposób niezbyt wyraźny) możliwość stosowania kar porządkowych<sup>16</sup>. Katalog tych kar i przekroczenia, za które mogą być one stosowane ustalane są w zakładowych umowach zbiorowych. Przede wszystkim kary nakładane są jednak za uchybienia przeciwko porządkowi i bezpieczeństwu przedsiębiorstwa (die Verstosse gegen die Ordnung oder Sicherheit des Betriebes)<sup>17</sup>.

Nie wnikając w szczegóły, w sposób bardzo skrótowy omówmy obecnie rozwiązania przyjmowane w interesującej nas materii w dotychczasowym, polskim ustawodawstwie pracy<sup>18</sup>. Stosunkowo wąsko został potraktowany katalog przekroczeń porządkowych w rozp. z 1928 r. o umowie o pracę robotników. Zgodnie bowiem z § 43, kary pieniężne mogły być stosowane tylko o tyle, o ile były przewidziane w regulaminie pracy i — co jest w tym miejscu szczególnie istotne — tylko za rozmyślne złe lub niedbałe wykonywanie robót oraz za rozmyślne psucie podczas pracy materiałów, narzędzi i maszyn; za znajdowanie się przy pracy w stanie nietrzeźwym; za zakłócenie spokoju; za nieprze-

<sup>12</sup> *Ibidem*, s. 88—89.

<sup>13</sup> C. Lega, *Il potere disciplinare del datore di lavoro*, Milano 1956, s. 130.

<sup>14</sup> *Ibidem*, s. 209; por. też F. Santoro-Passarelli, *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli 1970, s. 175—176.

<sup>15</sup> A. Hueck, H. Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrecht*, Bd. I, Berlin 1963, s. 261; Bd. II, Frankfurt am Main 1970, s. 1375 i n.

<sup>16</sup> J. Koch, *Die Arbeitsordnung. Muster und Erläuterungen*, Heidelberg 1963, s. 94.

<sup>17</sup> *Ibidem*, s. 52.

<sup>18</sup> Szeroką analizę uchylonych przepisów znajdujemy w pracy J. Nowackiego, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników przedsiębiorstw*, Warszawa 1973.



strzeżenie przepisów ostrożności przy obchodzeniu się z ogniem, światłem itp.

Jeszcze węższy był zakres zastosowania sankcji przewidzianych w ustawie o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy<sup>19</sup>. Abstrahując w tym miejscu od oceny zawartych tam rozwiązań, podkreślimy, iż dotyczyły one odpowiedzialności za naruszenie przepisów o czasie pracy. W inny sposób ukształtowano zakres zastosowania kar porządkowych w uchwale 327 RM z 1957 r. Z jej unormowań wynika, że kary te mogły być nakładane na pracowników naruszających porządek i dyscyplinę pracy. Niezależnie od tego ogólnego wskazania, określono jednocześnie, jakie przekroczenia szczególnie zagrażają porządkowi i dyscyplinie pracy. Również jednak i w tym przypadku — jak się wydaje — intencją ustawodawcy było pewne ograniczenie zakresu stosowania kar porządkowych. Według najbardziej rozpowszechnionego stanowiska, sankcje te mogły być nakładane za naruszenie tych obowiązków, które dotyczyły prawidłowego przebiegu procesu pracy<sup>20</sup>.

## 1.2. Zakres zastosowania kar porządkowych według przepisów polskiego kodeksu pracy

Ścisły związek odpowiedzialności porządkowej z naruszeniem pracowniczych obowiązków uzasadnia rozpoczęcie analizy zakresu przedmiotowego karania od ustalenia katalogu tych obowiązków. Nawiązując stosunek pracy pracownik zobowiązuje się do pełnienia pracy. Na tak ogólnym określeniu zobowiązania pracowniczego trudno byłoby jednak poprzestać. Na treść tego zobowiązania rzutują niewątpliwie szczególne cechy procesu pełnienia pracy, a zwłaszcza jej zespołowy charakter i podporządkowanie pracownika podmiotowi zatrudniającemu, który organizuje pracę i ma prawo wydawania poleceń dotyczących pracy. W rezultacie w zobowiązaniu pracowniczym wyodrębnia się cały szereg obowiązków. Daje temu wyraz również polski ustawodawca, który poza stwierdzeniem, iż przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju<sup>21</sup>, w wielu przepisach wskazuje na różnorakie obowiązki szczegółowe (por. m. in. art. 12, 52, 100, 233, § 5 rozp. o regul.).

Katalogi obowiązków ciężących na pracowniku formułowane są także w oparciu o obowiązujące przepisy, przez przedstawicieli doktryny prawa pracy. Stworzenie jasnej, przez wszystkich akceptowanej kla-

<sup>19</sup> Por. na ten temat A. Gubiński, *Socjalistyczna dyscyplina pracy w prawie karnym*, Warszawa 1954, s. 38 i n.

<sup>20</sup> Z. Salwa, *Socjalistyczna dyscyplina pracy*, Warszawa 1961, s. 53.

<sup>21</sup> W kodeksie zobowiązań występował trafniejszy termin — „pełnienie pracy” (art. 441). Lepiej on oddawał istotę umowy o pracę jako umowy starannego działania.

syfikacji napotyka jednak na poważne trudności. Ich przyczyna tkwi przede wszystkim w tym, że przepisy prawa pracy, traktujące o obowiązkach pracowniczych nie są dostatecznie precyzyjne i ze sobą zharmonizowane<sup>22</sup>.

Przystępując do analizy treści zobowiązania pracowniczego, przede wszystkim należy ustalić zakres obowiązku świadczenia pracy. Wielu autorów twierdzi, iż w obowiązku tym zawierają się wszelkie ciężące na pracowniku powinności szczegółowe<sup>23</sup>. Wydaje się, iż stanowisko to wymaga jednak pewnej modyfikacji. Nie ulega zatem wątpliwości, iż racją istnienia wszelkich powinności pracowniczych jest realizacja podstawowego dla stosunku pracy celu, wyrażającego się właśnie w obowiązku wykonywania pracy na rzecz pracodawcy. Nie w pełni precyzyjne jest natomiast twierdzenie, iż wszystkie z nich można utożsamiać z owym podstawowym obowiązkiem. Trafniejsza jest teza, iż obowiązek pełnienia pracy zajmuje centralne miejsce w zobowiązaniu pracowniczym, będąc jego zasadniczym spoiwem. W rezultacie w zobowiązaniu tym można wyróżnić trzy grupy powinności.

W skład pierwszej grupy wchodzi obowiązek precyzujący ilość i jakość określonego w umowie rodzaju pracy. Ilość pracy jest przy tym precyzowana m. in. w przepisach o normach pracy oraz o jej rozmiarze czasowym. Jakościowa strona świadczenia pracownika jest z kolei określona w art. 100 § 1 kp. Zgodnie z tym przepisem pełniona przez niego praca powinna cechować się starannością i sumiennością.

Druga grupa obowiązków obejmuje nakazy zachowania pracownika w związku z pełnieniem pracy w warunkach kooperacji i podporządkowania pracodawcy. To determinuje konieczność respektowania przez pracownika również pewnych reguł organizacyjnych, przede wszystkim zaś przestrzegania godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, przerw w pracy, zachowania trzeźwości w trakcie wykonywania swych zadań, stosowania się do przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych, utrzymywania w należyтым stanie stanowi-

---

<sup>22</sup> Na te kwestie zwrócił m. in. uwagę W. Sanetra, *Obowiązki pracowników w kodeksie pracy*, PiP 1975, nr 5, s. 24—25.

<sup>23</sup> Por. m. in. W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 164—165; M. Święcicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 332; W. Jaśkiewicz, C. Jackowski, W. Piotrowski, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 1970, s. 195. Warto zauważyć, iż na gruncie prawa cywilnego niektórzy autorzy uważają, że pojęcie świadczenia obejmuje całość spełniania wszystkich ciężących na dłużniku obowiązków (A. Klein, *Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego*, Wrocław 1964, s. 22 i n.), inni zaś dostrzegają, iż nie każdy obowiązek dłużnika jest obowiązkiem świadczenia (A. Ohanowicz, J. Górski, *Zarys prawa zobowiązań*, Warszawa 1970, s. 21; *System prawa cywilnego*, red. Z. Radwański, t. III, cz. 1, Wrocław 1981, s. 45.

ska pracy itp. O powinnościach tych stanowi się w różnych przepisach, bardzo ogólnie w art. 100 i 104 kp, a w sposób bardziej skonkretyzowany w rozporządzeniu RM o regulaminach pracy.

Nadto na pracowniku ciąży obowiązek określający reguły jego zachowania nie związane z pełnieniem umówionej pracy, warunkujące jednak istnienie zaciągniętego zobowiązania. Pozostają one w związku z ciągłym i osobistym charakterem świadczenia pracownika. Cechy te sprawiają, iż dla realizacji celu stosunku pracy konieczne jest wzajemne zaufanie i współdziałanie kontrahentów<sup>24</sup>. W rezultacie na pracowniku ciąży obowiązek podejmowania dodatkowych zadań, gdy wymagają tego nadzwyczajne potrzeby zakładu pracy, a także powstrzymywania się od czynienia czegokolwiek, co godziłoby w dobro zakładu pracy<sup>25</sup>.

Choć przedstawiony wyżej podział obowiązków pracowniczych nie występuje w kodeksie pracy *explicite*, to jednak w szeregu przepisach znajdujemy jego zróżnicowane odbicia. Jest on zarysowany — przy uwzględnieniu treści art. 22 — przede wszystkim w art. 100. Pewne jego ślady odnajdujemy również w art. 12, czy nawet 29.

Dokonując charakterystyki powinności stanowiących treść zobowiązania pracowniczego, nie można tracić z pola uwagi ścisłego między nimi powiązania i wzajemnego uwarunkowania<sup>26</sup>. W rezultacie określone zachowanie pracownika może stanowić jednocześnie naruszenie obowiązków zakwalifikowanych do różnych grup<sup>27</sup>. I tak np. nieprzybycie do

<sup>24</sup> Pozostaje to w związku ze wspólną dla wszystkich stosunków zobowiązaniowych zasadą współdziałania wierzyciela przy wykonywaniu zobowiązania; por. *System prawa cywilnego*, s. 725—726.

<sup>25</sup> W przeszłości nie bez racji wymieniano w tym miejscu obowiązek troskliwości oraz obowiązek lojalności; por. np. M. Świąciecki, *Prawo stosunku pracy*, *Zarys systemu*, Częstochowa 1948, s. 116 i n. oraz s. 120 i n.

<sup>26</sup> I tak szczególny charakter posiada obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, które dotyczą pracy. Spełnia on jedynie rolę instrumentalną w stosunku do innych powinności pracowniczych. Jego istotą jest konkretyzowanie treści obowiązków ustalonych w przepisach prawnych i w umowie o pracę. Nie ma on zatem samodzielnej treści; por. T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, cz. II, Katowice 1978, s. 214—215; H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 34—35; M. Świąciecki, *Prawo dnia powszedniego*, Warszawa 1971, s. 79—80.

<sup>27</sup> Dodatkowego wyjaśnienia wymaga w tym miejscu obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego. Abstrahując od zawartych w nim treści pozaprawnych, trzeba zauważyć, iż przestrzeganie owych zasad ma znaczenie zarówno z punktu widzenia nakazu sumiennego i starannego wykonywania pracy (odnosi się to zwłaszcza do pracy świadczonej przez pracowników na stanowiskach kierowniczych), obowiązków związanych z organizacją procesu pracy (naruszenie zasad współżycia społecznego jest bowiem niekiedy równoznaczne z dezorganizacją tego procesu), jak również obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (harmonijna współpraca członków załogi leży niewątpliwie w interesie pracodawcy).

pracy lub spóźnienie się stanowi nie tylko uchybienie obowiązkowi wykonywania pracy w określonym rozmiarze czasowym, ale równocześnie stanowi czynnik dezorganizujący proces pracy. Konstatacja ta jest istotna także z punktu widzenia konsekwencji prawnych nagannego zachowania się pracownika.

Po tych wstępnych ustaleniach skonfrontujmy zaprezentowaną wyżej klasyfikację obowiązków pracowniczych z katalogiem przekroczeń porządkowych, zawartym w art. 108 kp. Jak wynika z treści tego przepisu, zastosowanie kary jest możliwe w razie nieprzestrzegania porządku, dyscypliny pracy, regulaminu pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych. Dodajmy, iż z pewnością nie stanowią rozszerzenia tego katalogu naruszenia obowiązków wymienione w § 2 omawianego przepisu. Ustawodawca wskazuje tu jedynie na szczególnie groźne dla interesów zakładu pracy przypadki przekroczeń ustanowionych już w § 1.

Sprecyzowanie treści wymienionych wyżej przekroczeń porządkowych napotyka na szereg trudności. Po pierwsze, pewne wątpliwości budzi sposób sformułowania tytułu rozdziału VI, działu czwartego kodeksu pracy<sup>28</sup>. Powinien on być na tyle ogólny, by obejmował swym zakresem wszystkie ewentualne przypadki sankcjonowanych stanów faktycznych. Biorąc pod uwagę treść art. 108 § 1 kp, wymóg ten byłby spełniony bądź przy założeniu, że wymienione w nim nieprzestrzeganie regulaminu pracy, przepisów bhp i ppoż., są to jedynie przykłady przekroczeń szczególnie zagrażających porządkowi i dyscyplinie pracy, bądź też pod warunkiem przyjęcia, że zwrot „naruszenie porządku i dyscypliny pracy” użyty w tytule rozdziału ma szerszy zakres znaczeniowy, niż to samo sformułowanie zawarte w art. 108.

Po drugie, jak to zauważono w literaturze, wykładnię art. 108 utrudnia złożona struktura normy w nim zawartej<sup>29</sup>.

Po trzecie wreszcie, trudności wynikłe ze sposobu redakcji przepisu art. 108 potęgowane są brakiem jego zharmonizowania z innymi przepisami prawa pracy, a zwłaszcza z art. 100, 104 oraz § 5 rozp. o regul. Nadto pomiędzy poszczególnymi rodzajami przekroczeń zachodzą ściśle związki, a niekiedy ich zakresy krzyżują się ze sobą.

Kluczowym, a jednocześnie najbardziej kontrowersyjnym zagadnieniem jest ustalenie znaczenia terminu „dyscyplina pracy”. Od sposobu, w jaki pojmowany jest ten termin w dużej mierze zależy waga i sen-

<sup>28</sup> Por. W. Sanetra, *Obowiązki pracowników w kodeksie...*, s. 25; L. Lewicki, *Naruszenie obowiązku pracowniczego jako przesłanka odpowiedzialności porządkowej*, PiP 1980, nr 5, s. 90.

<sup>29</sup> Szerzej na ten temat W. Masewicz, *Środki dyscyplinujące pracownika*, Warszawa 1981, s. 106—107.



sowność pozostałych problemów interpretacyjnych, powstających na tle art. 108 § 1 kp. Schodzą one na dalszy plan w przypadku szerokiego traktowania dyscypliny pracy, nabierają zaś znaczenia przy jej wąskim rozumieniu.

Pojęciu „dyscyplina” nadawano w rozwoju historycznym rozmałą treść. Współcześnie w języku potocznym najbardziej rozpowszechnione jest rozumienie tego terminu jako: podporządkowanie się członków danej zbiorowości określonym regułom postępowania, karność, rygor, ustalony porządek<sup>30</sup>. W różnych przejawach życia społecznego mówi się o dyscyplinie wojskowej, służbowej, finansowej, technologicznej itp. Jednym z aspektów szerszej pojęciowo dyscypliny społecznej jest też dyscyplina pracy. Termin ten często występuje w publicystyce społeczno-politycznej, gdzie eksponuje się głównie jego ideologiczne aspekty. Mówiąc o dyscyplinie pracy, łączy się ją często z uświadomieniem i wewnętrzną koniecznością określonego zachowania się w procesie pracy<sup>31</sup>.

Terminu „dyscyplina pracy” używa się również w języku prawnym i prawniczym. Mając na uwadze to, iż aparatura pojęciowa tych języków nie może być kształtowana w sposób całkowicie arbitralny, należy odpowiedzieć na pytanie, czy na gruncie prawa znaczenie omawianego pojęcia jest przejęte wprost z języka potocznego, czy też zawiera w sobie elementy pewnej konwencji terminologicznej<sup>32</sup>.

W przepisach polskiego kodeksu pracy pojęcie „dyscypliny pracy” zajmuje wiele miejsca i występuje w różnych kontekstach<sup>33</sup>. Już w preambule stanowi się, iż jednym z celów skodyfikowanego prawa pracy jest przyczynianie się do wychowania pracowników w duchu przestrzegania dyscypliny pracy, ładu i porządku. Z kolei w art. 12 o dyscyplinie pracy mówi się w kontekście zasad prawa pracy. Stylistyka tego przepisu zdaje się przy tym świadczyć, że ustawodawca traktuje konieczność jej przestrzegania jako kategorię rodzajowo inną od nakazu „należytego wykonywania obowiązków pracowniczych”. Dla określenia tych ostatnich podstawowe znaczenie ma art. 100. Przepis ten traktuje zaś przestrzeganie dyscypliny pracy jako jeden z obowiązków i wymienia go obok nakazu sumiennego i starannego wykonywania pracy oraz wypełniania poleceń przełożonych dotyczących pracy. W innych prze-

<sup>30</sup> Słownik języka polskiego, red. M. Szymczak, t. I, Warszawa 1983, s. 487.

<sup>31</sup> Por. np. W. Szewczuk, *Trzy wymiary dyscypliny pracy*, „Trybuna Ludu” 1976, nr 111.

<sup>32</sup> O aparaturze pojęciowej języka prawniczego i prawnego por. szerzej. Z. Ziemiński, *Problemy podstawowe prawoznawstwa*, Warszawa 1980, s. 89 i n.

<sup>33</sup> Szerzej J. Jończyk, *Ogólne problemy dyscypliny pracy*, [w:] *Dyscyplina pracy*, s. 6—7.

pisach kodeksowych (art. 29 § 2, art. 94) i przepisach wykonawczych (§ 5 ust. 2 rozporządzenia RM w sprawie regulaminów pracy) obowiązek zachowania dyscypliny formułuje się łącznie z nakazem przestrzegania porządku. Z podobnym ujęciem spotykamy się również w tytule rozdziału VI działu czwartego, traktującym o odpowiedzialności pracownika. Dodajmy jednak, iż w art. 108 określającym zakres tej odpowiedzialności, obok „nieprzestrzegania porządku i dyscypliny pracy” wymienia się również inne przekroczenia uzasadniające stosowanie kar.

Choć w polskiej doktrynie prawa pracy problematyka dyscypliny pracy wywołała spory rezonans już w latach pięćdziesiątych<sup>34</sup> i sześćdziesiątych<sup>35</sup>, to jednak szczególnie duże zainteresowanie wzbudziła ona po wejściu w życie kodeksu pracy. Jak to wynika z dokonanego wyżej przeglądu obowiązujących przepisów prawnych, obecna regulacja jest bardzo kontrowersyjna i daleka od poprawności. Brak konsekwencji terminologicznej i wielość kontekstów, w jakich występuje pojęcie „dyscypliny pracy”, powodują, iż ustalenie jego treści jest zadaniem wyjątkowo złożonym. Daje to tym samym pole dla rozbieżnych interpretacji, czego rezultatem jest pewna hipertrofia poglądów prezentowanych w tej materii w literaturze przedmiotu.

Największe grono zwolenników zyskało — jak się wydaje — przedmiotowe ujęcie dyscypliny pracy, polegające na utożsamianiu jej z określonymi obowiązkami pracowniczymi. Znaczne rozbieżności dotyczą jednak ustalenia ich zakresu. Broni się zatem zarówno stanowiska, że chodzi tu o wszelkie powinności ciążyące na pracowniku<sup>36</sup>, jak też tylko o pewną ich grupę<sup>37</sup> lub nawet jedynie o obowiązek przestrzegania czasu pracy<sup>38</sup>.

Niekiedy podkreśla się w literaturze, iż próby łączenia dyscypliny pracy z tak czy inaczej ukształtowanym katalogiem obowiązków pracowniczych są — na gruncie obowiązujących przepisów — skazane na

<sup>34</sup> Zainteresowanie to zostało wówczas wywołane wejściem w życie ustawy o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy.

<sup>35</sup> Por. zwłaszcza Salwa, *op. cit.*

<sup>36</sup> Do tego sprowadza się np. pogląd J. Pachy, *Obowiązek właściwego organizowania pracy i zapewnienia dyscypliny pracy*, PiZS 1978, nr 11, s. 7—8, czy też K. Kolasińskiego, *Podstawy prawa pracy*, Toruń 1979, s. 112.

<sup>37</sup> Por. np. J. Kruszevska, *Dyscyplina pracy i zwolnienia od pracy. Przepisy i komentarz*, Warszawa 1980, s. 18; J. Jończyk, *Prawo pracy*, Warszawa 1984, s. 438 i n.

<sup>38</sup> B. Błachowska, *Instytucje prawa pracy służące oddziaływaniu na jakość pracy i produkcji*, PiZS 1978, nr 2, s. 94; W. Sanetra z kolei twierdzi, iż obowiązek przestrzegania dyscypliny pracy to obowiązek przestrzegania czasu pracy (wąsko rozumiany) łącznie z powinnościami pozostającymi z nim w ścisłym związku funkcjonalnym (*Obowiązki pracownika*, Zrzeszenie Prawników Polskich — Zarządy Okręgów Katowice i Warszawa, 1976—1978, s. 30—31).



niepowodzenie. W związku z tym proponuje się odejście od przedmiotowego ujmowania omawianego pojęcia na rzecz ujęcia podmiotowego. Twierdzi się zatem, iż dyscyplina pracy oznacza postępowanie pracownika zgodne z normami określającymi jego pracownicze obowiązki<sup>39</sup>, bądź też — że terminem tym oznaczono w kodeksie wymaganą od pracownika postawę, polegającą na ścisłym podporządkowaniu się ustalonym powinnościom i postępowaniu zgodnym z nakazami z nich wynikającymi<sup>40</sup>.

Na gruncie polskiego kodeksu pracy jest też bronione — znane zwłaszcza z literatury radzieckiej<sup>41</sup> — stanowisko o podwójnym znaczeniu dyscypliny pracy: przedmiotowym i podmiotowym. W sensie przedmiotowym jest to — według jednych — ogół powinności składających się na treść zobowiązania pracowniczego<sup>42</sup>, według innych — ogół obowiązków istotnych dla należytego przebiegu procesu pracy<sup>43</sup>. W drugim znaczeniu jest to stosunek pracownika do swych obowiązków, charakteryzujący się wolą ich ścisłego wykonywania lub inaczej — gotowość do przestrzegania obowiązków<sup>44</sup>.

Pod koniec lat siedemdziesiątych zakwestionowano też tradycyjny pogląd, iż dyscyplina pracy jest instytucją prawa pracy, należącą do jego części szczególnej<sup>45</sup>. Uznano, iż jest to pewna kategoria zbiorcza, „składająca się z obowiązku przestrzegania obowiązków pracowniczych oraz prawnych skutków ich wykonania lub niewykonania”<sup>46</sup>. Tym samym dyscyplina została potraktowana jako ogólna instytucja prawa pracy zastępująca konstrukcję zobowiązania pracowniczego.

Ustosunkowanie się do kontrowersyjnej i wielowątkowej zarazem problematyki związanej z pojmowaniem dyscypliny pracy wymaga udzielenia odpowiedzi na dwa zasadnicze pytania. Po pierwsze, jakie jest rzeczywiste znaczenie tego terminu w świetle przepisów obowiązującego prawa i po drugie, czy celowe jest jego wprowadzanie do języka prawnego.

<sup>39</sup> L. Lewicki, *Naruszenie obowiązków pracowniczych jako przesłanka odpowiedzialności porządkowej*, PiP 1980, nr 5, s. 95 i n.

<sup>40</sup> *Kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 1979, s. 294.

<sup>41</sup> Por. zwłaszcza N. G. Aleksandrow, *Prawny stosunek pracy*, Warszawa 1951, s. 164.

<sup>42</sup> W. Piotrowski, *Stosunek pracy*, Poznań 1977, s. 116—117.

<sup>43</sup> T. Grzeszczyk, *Dyscyplina pracy. Problemy społeczno-ekonomiczne i prawne*, Warszawa 1978, s. 52 i n.

<sup>44</sup> Piotrowski, *op. cit.* oraz Grzeszczyk, *op. cit.*

<sup>45</sup> Jończyk, *Ogólne problemy dyscypliny...*, s. 13; por. też C. Przymusiński, *Recenzja opracowania zbiorowego Dyscyplina pracy*, PUG 1978, nr 5, s. 156.

<sup>46</sup> *Ibidem*.

Występowanie w obowiązujących aktach prawnych określenia „dyscyplina pracy” jest faktem. Skoro tak, to bez względu na stopień rodzących się trudności konieczne jest ustalenie znaczenia nadawanego „dyscyplinie pracy” przez ustawodawcę. Nie ulega wątpliwości, iż jest to szczególnie istotne z punktu widzenia zakresu odpowiedzialności ponoszonej przez pracownika.

Na wstępie zgodzić się trzeba ze stwierdzeniem, iż na niepowodzenia są skazane próby znalezienia takiego znaczenia omawianego terminu, które by harmonizowało z treścią wszystkich przepisów zawierających go<sup>47</sup>. Prezentowane wnioski nie mogą zatem opierać się wyłącznie na analizie tych przepisów.

Za punkt wyjścia rozważań należy przyjąć treść art. 22 § 1 kp. Przepis ten przesądzając o charakterze stosunku pracy, stanowi jednocześnie ważną wskazówkę interpretacyjną, pozwalającą właściwie zrozumieć rolę i znaczenie poszczególnych elementów owego stosunku. Zgodnie z powołanym wyżej przepisem, powinnością która stanowi o istocie statusu prawnego pracownika jest zobowiązanie do pełnienia pracy na rzecz pracodawcy. Zobowiązanie to zajmuje więc centralną pozycję w strukturze stosunku pracy. Przypisywanie takiej roli dyscyplinie pracy jest zatem *de lege lata* pozbawione podstaw.

Na gruncie obowiązującego prawa nie przekonuje również podmiotowe ujęcie dyscypliny pracy. Z treści przepisów kodeksowych wynika, iż ustawodawca mówiąc o przestrzeganiu dyscypliny ma na uwadze nakaz określonego zachowania pracownika, a nie samo to zachowanie. Zwolennicy odmiennego poglądu nie czynią niezbędnego rozróżnienia między tym, co jest treścią przepisów prawnych (określenie obowiązków i skutków ich naruszenia), a tym, co powinno być rezultatem działania prawa (oczekiwane zachowanie adresatów norm prawnych). To, co jest ujmowane jako podmiotowy lub subiektywny aspekt dyscypliny pracy (świadome wykonywanie przydzielonych zadań, wewnętrzna akceptacja konieczności określonego zachowania, ścisłe przestrzeganie obowiązków), to nic innego, jak pożądany stan rzeczy, regulacja prawna zaś jest tylko jednym z środków służących jego realizacji. Wykonywanie przez pracownika swych obowiązków (ściśle, świadome) jest więc ewentualnym skutkiem działania prawa, nie wchodzi natomiast w zakres jego treści.

Utożsamiając interesujące nas pojęcie z nakazem określonego zachowania, należy podkreślić, iż chodzi tu o zachowanie zgodne z treścią obowiązków spoczywających na pracowniku jako na stronie stosunku pracy. Wniosek ten znajduje wyraźne potwierdzenie przede wszystkim

<sup>47</sup> Zieliński, *Zarys wykładu prawa...*, cz. II, s. 216.

w treści art. 100 kp. Warto zwrócić uwagę, iż wskazany przepis jest częścią składową rozdziału zatytułowanego: *Obowiązki pracownika*. Nie inaczej jest potraktowana dyscyplina pracy w art. 108 kp. Kary ustanowione w tym przepisie mogą być stosowane tylko dlatego, iż określone zachowania pracownika są równoznaczne z naruszeniem ciężących na nim obowiązków.

Stwierdziwszy, iż na płaszczyźnie normatywnej pojęcie dyscypliny pracy może być rozpatrywane wyłącznie w ujęciu przedmiotowym, konieczne jest sprecyzowanie tego, jakie obowiązki pracownicze wchodzi w jej zakres. Odpowiadając na to pytanie, za najbardziej miarodajną należy uznać regulację zawartą w art. 100 kp. Uwzględniając treść tego przepisu i porównując ją z treścią innych przepisów kodeksowych, należy dojść do wniosku, iż interesujące nas pojęcie jest tożsame nie z wszystkimi, ale tylko z tymi obowiązkami pracowniczymi, które są związane z organizacją procesu pracy. Chodzi tu głównie o przestrzeganie ustalonego rozkładu czasu pracy, regulaminu i porządku pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych. Dyscyplina pracy nie obejmuje zatem obowiązków określających jakość świadczonej przez pracownika pracy<sup>48</sup> oraz związanych z nakazem dbałości o dobro zakładu pracy<sup>49</sup>.

Dotychczasowe ustalenia muszą ulec pewnej modyfikacji na gruncie przepisów o odpowiedzialności za naruszenie obowiązków pracowniczych. Redakcja art. 108 zdaje się wskazywać, iż każde z wymienionych tam przekroczeń stanowi odrębny tytuł do zastosowania kary. Skoro tak, to pojęcie dyscypliny pracy posiada tu jeszcze węższy zakres znaczeniowy. Porównując katalog przekroczeń porządkowych z obowiązkami związanymi z organizacją procesu pracy, wypada stwierdzić, iż naruszenie dyscypliny pracy, o którym stanowi się w art. 108, jest równoznaczne z nieprzestrzeganiem przez pracownika tych reguł organizacyjnych, które są związane z koniecznością należytego wykorzystywania czasu pracy. Chodzi tu o nieusprawiedliwioną nieobecność, spóźnienie się do pracy lub jej przedwczesne opuszczenie, stawienie się do pracy w stanie uniemożliwiającym jej pełnienie lub doprowadzenie się do takiego stanu w godzinach pracy, wykonywanie w czasie przeznaczonym na pracę innych czynności itp.

Prezentując powyższy wniosek, warto zwrócić uwagę na to, co nie jest na ogół dostrzegane w literaturze, iż ustawodawca pomija termin „dyscyplina pracy” w tych przepisach, w których mówi o konkretnych

<sup>48</sup> Wynika to w sposób oczywisty z art. 100 § 1, gdzie nakaz sumiennego i starannego wykonywania pracy jest wymieniony obok dyscypliny pracy.

<sup>49</sup> Potwierdzeniem tego jest chociażby treść art. 12 kp.

przypadkach nieprzestrzegania właśnie czasu pracy<sup>50</sup>. Tak jest w szczególnie nas interesującym art. 108 § 2, gdzie są wskazane przekroczenia porządkowe uzasadniające stosowanie kary pieniężnej. Obok występującego w § 1 nieprzestrzegania przepisów bhp i przeciwpożarowych wymienia się w tym przepisie również opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy. Podobne zachowania stanowiące naruszenie obowiązku przestrzegania czasu pracy znajdujemy również w art. 52 § 1 pkt 1 kp. Obok nich wśród przyczyn rozwiązania niezwłocznego umowy o pracę wymienia się nadużycia w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych (z pewnością nie pozostają one w związku z dyscypliną pracy) oraz zakłócenia porządku i spokoju w miejscu pracy (na gruncie art. 108 kp zachowanie to stanowi odrębne przekroczenie).

Bronione w tym miejscu stanowisko znajduje też dość silne wsparcie w wykładni historyczno-prawnej. Warto zatem podkreślić, że przepisy pochodzące z okresu przedwojennego wśród katalogu przekroczeń pozwalających na zastosowanie wobec pracownika kary nie przewidywały nie tylko nieprzestrzegania dyscypliny pracy (terminem tym ustawodawstwo tego okresu w ogóle się nie posługiwało), ale w zasadzie również naruszenia czasu pracy<sup>51</sup>. Termin „dyscyplina pracy” pojawił się w języku prawnym dopiero po wojnie. Zgodnie z przepisami powoływanej już ustawy z 1950 r. (o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy), oznaczał on obowiązki związane właśnie z przestrzeganiem czasu pracy. W późniejszych aktach prawnych nie określano już bliżej, jak należy rozumieć to kontrowersyjne pojęcie. W związku z tym, podzielać w pełni krytykę rozwiązań zawartych we wskazanej wyżej ustawie, trzeba jednocześnie uznać, że zamieszczone w niej wyrażne wskazówki, co do sposobu pojmowania dyscypliny pracy, powinny być uwzględniane przy wykładni przepisów prawnych wydanych również w latach następnych.

Takie, jak to przedstawiono, rozumienie dyscypliny pracy nie oznacza położenia szczególnego nacisku na nakaz przestrzegania czasu pracy, przy jednoczesnym deprecjonowaniu innych obowiązków<sup>52</sup>. Prowadzi ono jedynie do uściślenia granic odpowiedzialności pracowniczej,

<sup>50</sup> Jedynym przepisem, na którego tle rodzą się co do tego wątpliwości, jest § 7 powołanego wielokrotnie rozporządzenia Rady Ministrów.

<sup>51</sup> W art. 43 rozp. Prezydenta RP o umowie o pracę robotników z 1928 r. przewidywano jedynie możliwość stosowania kar porządkowych za znajdowanie się przy pracy w stanie nietrzeźwym.

<sup>52</sup> Jończyk, *Ogólna problematyka dyscypliny...*, s. 7 i n; Grzeszczyk, *op. cit.*, s. 57.



stwarzając nieco jaśniejszą sytuację prawną dla stron stosunku pracy. Nie ulega jednak wątpliwości, iż obecny sposób regulacji omawianej materii jest na tyle daleki od poprawności, iż wymaga gruntownych zmian. W ramach tychże należałoby całkowicie zrezygnować z terminu „dyscyplina pracy”. Wobec wieloznaczności tego określenia i uwikłania go w kontekst psychologiczny, socjologiczny, a nawet polityczny, jego przydatność w języku prawnym jest wątpliwa. W polskich warunkach i w polskiej tradycji prawniczej pojęcie to kojarzy się raczej ze stosunkami służbowymi i zmilitaryzowanymi, nie harmonizuje natomiast ze stosunkami umownymi<sup>53</sup>.

Znaczenie pojęcia „dyscyplina pracy” jest najbardziej kontrowersyjnym, lecz nie jedynym problemem, jaki wiąże się z interpretacją art. 108 kp. Nie jest również łatwe ustalenie treści obowiązku przestrzegania ustalonego w zakładzie porządku pracy. I w tym przypadku różne konteksty, w jakich obowiązujące przepisy prawne posługują się tym terminem, mogą stanowić podstawę jego dwojakiego rozumienia: bardzo szerokiego, obejmującego „całokształt ustalonych reguł zachowania się pracowników w zakładzie pracy” i bardzo wąskiego, „dotyczącego przestrzegania reguł ściśle porządkowych”<sup>54</sup>. Dla zabiegów interpretacyjnych nie stanowi również ułatwienia łączenie omawianego obowiązku z obowiązkiem przestrzegania dyscypliny pracy. Z reguły bowiem obowiązki te ustawodawca łączy znakiem koniunkcji, co dla niektórych autorów stanowi wystarczający powód do zaniechania zabiegów mających na celu rozgraniczenie ich zakresów<sup>55</sup>.

O ile na gruncie art. 100 można twierdzić, że obowiązek przestrzegania porządku pracy zawiera się w szerzej rozumianym obowiązku przestrzegania dyscypliny pracy, o tyle wniosek ten nie wydaje się poprawny w zestawieniu z treścią art. 108 kodeksu pracy. W przepisie tym porządek i dyscyplina pracy wymienione są obok siebie, a ponadto obok nakazu przestrzegania przepisów bhp i ppoż. Świadczyć to może tylko o tym, iż naruszenie każdego z tych obowiązków stanowi odrębny tytuł do karania.

Podstawowym źródłem, z którego wynikają reguły dotyczące porządku wewnątrzzakładowego jest regulamin pracy. Biorąc pod uwagę treść § 6 rozp. o regul., można stwierdzić, iż na porządek pracy składają się reguły organizacyjne związane z rozpoczęciem pracy, z jej przebiegiem i zakończeniem oraz z zapewnieniem należytego wyglądu po-

<sup>53</sup> Podnoszono to m. in. podczas konferencji polsko-francuskiej: *Prawo pracy w przedsiębiorstwie*, zorganizowanej w Łodzi w 1983 r.; por. sprawozdanie z tej konferencji, PiP 1984, nr 11.

<sup>54</sup> Z. Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1977, s. 155.

<sup>55</sup> Jończyk, *Ogólne problemy dyscypliny...*, s. 7; Lewicki, *op. cit.*, s. 90.

mieszkań zakładowych i stanowisk roboczych<sup>56</sup>. Przestrzeganie tak rozumianego obowiązku jest niezbędnym warunkiem sprawnego przebiegu procesu pracy, jego naruszenie jest zaś przekroczeniem uzasadniającym stosowanie kar przewidzianych w art. 108.

Pewne utrudnienie w określeniu zakresu znaczeniowego omawianego pojęcia wynika z umieszczenia w niektórych przepisach nakazu przestrzegania porządku obok obowiązku zachowania spokoju w miejscu pracy (art. 52 § 1 pkt 1 kp, § 5 ust. 2 pkt 4 rozp. o regul.). Jak należy wnioskować z tych przepisów, traktują one jednocześnie nieprzestrzeganie porządku i spokoju w miejscu pracy jako kwalifikowaną postać naganego zachowania się pracownika, różną od „zwykłego” naruszenia porządku. Innymi słowy, chodzi tu o takie naruszenie reguł porządkowych, które stanowi jednocześnie zakłócenie funkcjonowania danej komórki organizacyjnej<sup>57</sup>. W rozp. o regul. mówi się o takiej sytuacji jako o rażącym naruszeniu ustalonego porządku, a w art. 52 § 1 kp uznaje się takie zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jak wynika z powyższych uwag, obowiązek przestrzegania porządku wewnątrzzakładowego jest niewątpliwie ściśle związany z obowiązkiem przestrzegania dyscypliny pracy. Należy jednak stwierdzić, iż pojęcia te, choć do siebie zbliżone (dlatego też połączone koniunkcją), na gruncie kodeksu pracy mają różne zakresy znaczeniowe. Warto zauważyć, iż zachowanie dyscypliny pracy warunkuje możliwość przestrzegania porządku w zakładzie. Tylko stawienie się do pracy o oznaczonej godzinie i pozostawanie w niej w stanie umożliwiającym normalne wykonywanie zadań pozwala na realizację innych powinności wynikających z potrzeby sprawnej organizacji procesu pracy<sup>58</sup>.

Kolejną kategorię przekroczeń uzasadniających stosowanie kar porządkowych stanowią naruszenia przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (z wyłączeniem naruszenia zasad bhp<sup>59</sup>) oraz przepisów przeciwpożarowych. W tym zakresie w zasadzie nie występują poważniejsze kłopoty interpretacyjne, na kilka jednak kwestii warto zwrócić uwagę. Przede wszystkim obowiązki związane z przestrzeganiem wyżej wymienionych

<sup>56</sup> Salwa, *op. cit.*, s. 189; Szubert, *op. cit.*, s. 169; E. Gienieccko, *Analiza wybranych regulaminów pracy*, St. i Mat. IPiSS 1977, nr 4, s. 37.

<sup>57</sup> Por. A. Chobot, *Obowiązki pracownicze oraz środki prawne zabezpieczające ich wykonanie*, [w:] *Studia nad kodeksem pracy*, Poznań 1975, s. 112.

<sup>58</sup> Niektóre rodzaje prac wykonywanych w ramach stosunku pracy nie wymagają jednak przestrzegania tej powinności lub nie mają one aż takiego znaczenia; por. M. Święcicki, *Niektóre sporne zagadnienia prawa stosunku pracy*, Warszawa 1966, s. 26–27; Chobot, *op. cit.*

<sup>59</sup> Odmienne Lewicki, *op. cit.*, s. 96.



przepisów łączą się ściśle z innymi obowiązkami wyznaczającymi sposób zachowania się pracownika w procesie pracy. Szczególnie odnosi się to do obowiązku przestrzegania porządku pracy<sup>60</sup>. Mimo to, wobec wyraźnego brzmienia art. 100 § 2 (por. pkt 3 i 4) i art. 108 § 1 kp, trudno te powinności ze sobą identyfikować. Podstawy normatywne znajduje natomiast twierdzenie, iż obowiązki przestrzegania przepisów bhp i ppoż. wchodzą w zakres szerzej rozumianej dyscypliny pracy.

Nadto warto zaznaczyć, iż zarówno obowiązek przestrzegania przepisów przeciwpożarowych, jak i obowiązek przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w pewnym zakresie wykraczają poza ramy stosunków pracy i z tego też powodu niektóre postacie ich naruszania mogą zawierać jednocześnie znamiona występku karnego lub wykroczenia<sup>61</sup>. W tych przypadkach odpowiedzialność sądowa lub odpowiedzialność wykroczeniowa nie stanowi przeszkody dla nakładania kar porządkowych<sup>62</sup>.

Kolejnym przekroczeniem wymienionym w art. 108 § 1 jest naruszenie regulaminu pracy. Redakcja tego przepisu świadczy, iż przekroczenie to stanowi odrębny tytuł do stosowania kar, różny od nieprzestrzegania porządku i dyscypliny pracy oraz przepisów bhp i ppoż. Ustalenia, na ile naruszenie postanowień regulaminowych rozszerza zakres przedmiotowy odpowiedzialności porządkowej, należy zatem dokonać poprzez porównywanie treści art. 108 z treścią, którą powinny zawierać regulaminy pracy.

Zasadnicze znaczenie dla omawianej kwestii ma regulacja zawarta w art. 104. Z przepisu tego wynika, iż regulamin pracy ustala porządek wewnątrzzakładowy oraz określa związane z procesem pracy obowiązki zakładu pracy i pracowników. Mówiąc o nieprzestrzeganiu regulaminu pracy jako o odrębnym przekroczeniu porządkowym nie można go łączyć — co wynika z treści art. 108 i z poczynionych wcześniej ustaleń — z naruszeniem porządku, stanowiącym inny rodzajowo tytuł do stosowania kar. Trzeba więc skoncentrować uwagę na drugim elemencie treściowym regulaminu, a mianowicie, na określonych w tym akcie obowiązkach pracowniczych związanych z procesem pracy. Precyzując bliżej ich zakres, należy mieć na względzie, iż w regulaminach może być dokonana jedynie konkretyzacja obowiązków spoczywają-

<sup>60</sup> Por. Szubert, *op. cit.*, s. 165; Salwa, *op. cit.*, s. 191.

<sup>61</sup> Szerzej na ten temat W. Radecki, *Odpowiedzialność karna za naruszenie bezpieczeństwa i higieny pracy*, Wrocław 1975, s. 97 i n.

<sup>62</sup> *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1977, s. 397—398; por. też interesujące uwagi T. Zielińskiego o kumulatywnym stosowaniu norm przewidujących różne sankcje za ten sam czyn podpadający zarówno pod przepisy prawa pracy, jak i prawa o wykroczeniach, *Stosunek prawa pracy do prawa administracyjnego*, Warszawa 1977, s. 116—119.

cych na pracowniku, nie mogą one zatem zawierać obowiązków nowych, nie wynikających z kodeksu pracy. Nie mogą również powinnościom kodeksowym nadawać zmienionej treści.

Bardziej szczegółowe określenie spraw, jakie powinny być normowane w regulaminach pracy zostało dokonane w wydanym na podstawie delegacji z art. 104 § 2 kp rozp. o regul. W akcie tym wyliczono, jakie obowiązki pracownika należy określić jako podstawowe (§ 5 ust. 1) oraz wskazano, jakie rodzaje przekroczeń szczególnie zagrażają porządkowi i dyscyplinie pracy (ust. 2).

Regulację zawartą w powołanym wyżej rozporządzeniu trzeba ocenić zdecydowanie krytycznie. Główną jej wadą, co już niejednokrotnie zostało podkreślone w literaturze, jest zbyt wierne wzorowanie się na poprzednio obowiązujących rozwiązaniach prawnych i nieuwzględnianie w dostatecznym stopniu zmian wprowadzonych w wyniku kodyfikacji prawa pracy<sup>63</sup>. Analizując art. 108 kp w związku z § 5 rozporządzenia, odnosi się wrażenie, że kolejność, w jakiej powstawały te przepisy, nie była zgodna z normalnym tokiem stanowienia prawa. Wydaje się bowiem, iż interesujący nas przepis kodeksowy był formułowany pod kątem treści, jaką planowano zawrzeć w przepisach wykonawczych (nie licząc się przy tym także z delegacją z art. 104 § 2).

Oceniając treść przepisu § 5 ust. 1, należy mieć przede wszystkim na uwadze, iż określenie podstawowych obowiązków pracowniczych nie może następować w oderwaniu od przepisów kodeksu pracy, a zwłaszcza kluczowego dla omawianej problematyki art. 100<sup>64</sup>. Z tego punktu widzenia katalog obowiązków zamieszczonych we wskazanym przepisie rozporządzenia jest zbyt szeroki, rozbudowuje bowiem niektóre obowiązki z art. 100 o nowe elementy<sup>65</sup>. W rezultacie wypada się zgodzić z wyrażonym w literaturze przekonaniem, że we wskazanym zakresie przepis ten zawiera jedynie postulowane sposoby wykonywania obowiązków pracowniczych, zwracając uwagę na kształtowanie właściwych motywacji i wewnętrznego stosunku pracownika do wykonywanych zadań<sup>66</sup>. W tym znaczeniu powinności te nie mają już jednak cha-

<sup>63</sup> Por. m. in. Sanetra, *Obowiązki pracownika w kodeksie pracy*, s. 25.

<sup>64</sup> Szubert, *op. cit.*, s. 165.

<sup>65</sup> Np. z art. 100 § 1 kp wynika, iż polecenia przełożonych mogą dotyczyć tylko pracy, natomiast w rozporządzeniu dodaje się, iż polecenia powinny być wykonywane sumiennie i starannie, nie wskazując jednak wyraźnie na konieczność ich związku z pracą. W § 5 ust. 1 pkt 5 znajdujemy zapis o „przejawianiu koleżeńkiego stosunku do współtowarzyszy pracy”, w kodeksie mówi się zaś o „przestrzeganiu zasad współżycia społecznego”. W punkcie 6 stanowi się o obowiązku „sumiennego stosunku” do mienia zakładowego, podczas gdy w kodeksie mówi się o obowiązku ochrony tego mienia i używaniu go zgodnie z przeznaczeniem.

<sup>66</sup> Masewicz, *op. cit.*, s. 109.

rakteru prawnego, co wyklucza możliwość stosowania kar porządkowych za ich naruszenie. Zachowanie pracownika odznaczające się rzetelnym wykonywaniem pracy, sumiennym wykonywaniem poleceń przełożonych, przejawianiem koleżeńskiego stosunku do współtowarzyszy czy też sumiennym stosunkiem do mienia zakładowego, można osiągnąć stosując przede wszystkim środki oddziaływania wychowawczego.

Nie może stanowić podstawy stosowania kar porządkowych również naruszenie obowiązku przestrzegania tajemnicy państwowej i służbowej, nie jest on bowiem związany z procesem pracy, nie może być zatem przedmiotem regulacji regulaminowej. W tym zakresie rozporządzenie wykracza więc poza delegację ustawową. Naruszenie pozostałych wymienionych w § 5 ust. 1 obowiązków nie stanowi rozszerzenia zakresu przedmiotowego odpowiedzialności porządkowej dlatego, iż są to przekroczenia wymienione wprost w art. 108 kp.

Odpowiedzi na pytanie, które z naruszeń regulaminu pracy mogą stanowić odrębną podstawę do nakładania kar porządkowych wypada więc szukać w § 5 ust. 2 rozporządzenia. Nie stanowi to jednak również i w tym wypadku prostego zadania. Zgodnie z treścią tego przepisu, regulamin pracy powinien wskazywać szczególnie rażące przypadki naruszenia ustalonego porządku i dyscypliny pracy. Nie jest jednak jasne, w jakim znaczeniu termin „porządek i dyscyplina pracy” został tu użyty. Z katalogu wymienionych w § 5 ust. 2 naruszeń wynika, iż jest to znaczenie zdecydowanie szersze, niż to w jakim posłużono się równokształtnym zwrotem w art. 108.

Uwzględniając treść art. 104. należałoby wnosić, iż sformułowanie „rażące naruszenie porządku i dyscypliny pracy” jest równoznaczne z określeniem „rażące naruszenie obowiązków związanych z procesem pracy”. Wychodząc z takiego założenia, twierdzi się, iż *ratio legis* rozwiązania przyjętego w art. 108 polega na dopuszczeniu pewnej, ograniczonej co do zakresu, dyferencjacji katalogu sankcjonowanych przekroczeń porządkowych, uzasadnionej szczególnymi cechami procesu pracy<sup>67</sup>. Stanowisko takie jest jednak dyskusyjne. Przede wszystkim katalog przekroczeń z § 5 ust. 2 wykracza także poza naruszenia obowiązków związanych z procesem pracy (np. nieprzestrzeganie tajemnicy państwowej i służbowej). Ponadto poważne wątpliwości budzi to, czy z procesem pracy są związane jeszcze inne, poza obowiązkiem przestrzegania porządku, dyscypliny pracy oraz przepisów bhp i ppoż., powinności pracownicze<sup>68</sup>.

<sup>67</sup> S. Babel, Wyjaśnienia z dziedziny prawa pracy, Sl. Pr. 1978, nr 2, s. 21.

<sup>68</sup> Szubert twierdzi (op. cit., s. 178), iż umieszczenie w art. 108 § 1 sformułowania odnoszącego się do naruszenia regulaminu pracy „nie dodaje w istocie nowych elementów, ponieważ regulamin pracy dotyczy spraw porządkowych”. Z kolei

Reasumując, należy stwierdzić, iż ustanowienie w art. 108 kp, jako odrębnego tytułu karania, naruszenia regulaminu pracy, związane jest z szeroko potraktowanym w rozporządzeniu katalogiem przekroczeń. Katalog ten jest jednak zbyt szeroki<sup>69</sup>. Konieczne jest zatem dokonanie gruntownej zmiany przepisów wykonawczych w celu doprowadzenia do ich całkowitej zgodności z przepisami kodeksowymi, a zwłaszcza z art. 104. Wydaje się, iż oznaczałoby to równocześnie potrzebę wyeliminowania z art. 108 przekroczenia, polegającego na naruszeniu regulaminu. Nie stanowiłoby ono już bowiem rozszerzenia zakresu przedmiotowego odpowiedzialności porządkowej.

Art. 108 nie wymienia w katalogu przekroczeń porządkowych niewykonania polecenia przełożonego. W tej sytuacji zarysowała się pewna rozbieżność poglądów w kwestii tego, czy zachowanie takie może uzasadniać zastosowanie kary porządkowej. Ci z autorów, których zdaniem niewykonanie polecenia w każdym przypadku może być w ten sposób sankcjonowane, traktują obowiązek wykonywania poleceń jako część składową szerszego pojęciowo obowiązku przestrzegania porządku,<sup>70</sup> dyscypliny pracy<sup>71</sup> lub regulaminu pracy<sup>72</sup>. Zupełnie inne konsekwencje rodzi stanowisko aprobowane w niniejszej pracy, a mianowicie, że obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych spełnia jedynie funkcję instrumentalną w stosunku do innych powinności. W praktyce najczęściej przedmiotem polecenia jest sposób wykonywania pracy, mogą one jednak dotyczyć także obowiązku przestrzegania porządku pracy, rozkładu czasu pracy itd. (zwłaszcza tam, gdzie nie ma regulaminów pracy)<sup>73</sup>.

Biorąc zatem pod uwagę, że obowiązek wykonywania poleceń nie ma samodzielnej treści, należy stwierdzić, iż niewykonanie określonego polecenia jest niczym innym, jak niewykonaniem określonego obowiązku i o tyle może stanowić podstawę stosowania kar porządkowych, o ile nieprzestrzeganie tego obowiązku można uznać za przekroczenie porządkowe. Wydanie polecenia jest natomiast ważne dla-

Zieliński (*Zarys wykładu prawa...*, cz. II, s. 409) uważa za dyskusyjną wykładnię § 5 rozporządzenia, która prowadzi do rozszerzenia odpowiedzialności pracownika na przypadki naruszenia innych obowiązków.

<sup>69</sup> Całkowicie należałoby zrezygnować z punktu 6 i 8, natomiast co do punktu 1 trafniejsze byłoby ewentualnie użycie sformułowania występującego niegdyś w rozporządzeniu o umowie o pracę robotników, gdzie mówiło się jedynie o rozmyślnie złym lub niedbałym, czy też o rozmyślnym psuciu materiałów, narzędzi i maszyn [podkr. aut. — Z. G.].

<sup>70</sup> Szubert, *op. cit.*, s. 165—166, 169.

<sup>71</sup> Tak autorzy traktujący dyscyplinę jako całokształt obowiązków.

<sup>72</sup> S. Piwnik, *Odpowiedzialność porządkowa pracownika za niewykonanie lub nie należyte wykonanie polecenia służbowego*, PiP 1977, nr 12, s. 91.

<sup>73</sup> Zieliński; *Zarys wykładu prawa...*, cz. II, s. 218—219.



go, iż za należyte wykonywanie obowiązku można uznać jedynie zachowanie określone w poleceniu, o ile oczywiście jest ono zgodne z umową, przepisami prawa i zasadami współżycia społecznego.

Podobnie należy oceniać skutki nieprzestrzegania przez pracowników innych niż regulamin pracy aktów wewnątrzzakładowych. Tego rodzaju akty jak regulamin organizacyjny, zarządzenia i okólniki kierownika zakładu pracy itp., nie mają charakteru normatywnego. Jest to co najwyżej normatywność szczególnego rodzaju, polega bowiem na „konkretyzowaniu stosunków prawnych wynikających z nadrzędnych im aktów prawnych”<sup>74</sup>. Takie działanie jest więc raczej realizacją prawa, a ściślej rzecz biorąc — formą realizacji uprawnień kierowniczych, które w warunkach operacyjnego kierowania zakładem, zwłaszcza tam, gdzie występuje znaczna hierarchizacja struktury organizacyjnej, mogą polegać nie tylko na wydawaniu poleceń jednostkowych i konkretnych, ale również poleceń bardziej trwałych, o charakterze generalnym i abstrakcyjnym<sup>75</sup>.

Pewnym rozszerzeniem zakresu przedmiotowego odpowiedzialności porządkowej jest możliwość stosowania kar w przypadku zaniechania dochodzenia odszkodowania (art. 119 § 2 kp). Istotne z punktu widzenia prowadzonych tu rozważań jest stwierdzenie, iż kary mogą być wówczas nakładane bez względu na rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych.

U podstaw konstrukcji prawnej uregulowanej w art. 119 § 2 leży nie w pełni — jak się wydaje — uzasadnione założenie, że odpowiedzialność materialną można rozpatrywać, podobnie jak porządkową, w kategoriach represji za naruszenie obowiązków pracowniczych, a odszkodowanie traktować jako dolegliwość większą w porównaniu z dolegliwością kar porządkowych<sup>76</sup>. Fakt wyrządzenia szkody jest więc w takim ujęciu jedynie okolicznością kwalifikującą określone zachowanie pracownika. Konsekwencją takiego zapatrywania jest stwierdzenie, że w pewnych sytuacjach ze względu na niewielki rozmiar szkody lub nieznaczny stopień winy pracownika dochodzenie od niego odszkodowania jest dolegliwością zbyt duża, natomiast z wychowawczego punktu widzenia wystarczające jest zastosowanie kary porządkowej. Takie postawienie sprawy budzi jednak szereg wątpliwości. Przede wszystkim zadać trzeba pytanie, czy w porównaniu odpowie-

<sup>74</sup> R. Schlüsseler, S. Seidel, *Warum der Betrieb keine Rechtsnormen setzen kann* (cyt. za E. Chmielek, *Wewnątrzzakładowe normy prawa pracy*, ZNUJ 1979, z. 83).

<sup>75</sup> Lewandowski, *op. cit.*, s. 17—19.

<sup>76</sup> Por. A. Bryłka, *Problemy zbiegu norm odpowiedzialności pracowniczej*, PiZS 1978, nr 2, s. 22 i n.



działności majątkowej i porządkowej na plan pierwszy należy wysuwać występujące między nimi podobieństwa, czy też raczej skoncentrować uwagę na różnicach. Jest rzeczą niewątpliwą, iż obydwa reżimy odpowiedzialności spełniają funkcję prewencyjno-wychowawczą. Trudno kwestionować, iż odszkodowanie stanowi dla pracownika pewną dolegliwość, jest zatem również swojego rodzaju represją za naruszenie obowiązków pracowniczych, w wyniku czego została wyrządzona szkoda. Zasadnicze znaczenie ma jednak to, że różne\* są ich funkcje podstawowe, decydujące o odmienności rodzajowej obydwu postaci odpowiedzialności. Podczas gdy odpowiedzialność majątkowa została ustanowiona przede wszystkim z uwagi na potrzebę kompensowania wyrządzanych zakładowi pracy szkód, nawet jeśli jest to tylko kompensata częściowa, to zadaniem odpowiedzialności porządkowej jest doprowadzenie do tego, aby na skutek zadanej dolegliwości pracownik wykonał swoje obowiązki w przyszłości.

Odmiennosc celów sprawia, że są to dwa niezależne od siebie reżimy odpowiedzialności pracowniczej. Stosowanie sankcji odszkodowawczych nie powinno zatem wykluczać możliwości równoległego, o ile jest to uzasadnione, stosowania kar porządkowych. Innymi słowy, te ostatnie mogą być stosowane w każdym przypadku wyrządzenia szkody, a więc nie tylko w sytuacjach przewidzianych w art. 119 § 2, o ile jednak naruszenie obowiązków pracowniczych, z którego wynika szkoda, stanowi przekroczenie porządkowe z art. 108<sup>77</sup>.

Z punktu widzenia zakresu przedmiotowego odpowiedzialności porządkowej regulacja zawarta w art. 119 § 2 ma zatem różne znaczenie w zależności od tego, czy szkoda została wyrządzona wskutek naruszenia obowiązków wymienionych w art. 108, czy też wskutek naruszenia innych obowiązków. W pierwszym przypadku, kary porządkowe mogą być stosowane bez względu na wielkość szkody i stopień winy pracownika i bez względu na to, czy kierownik zakładu pracy dochodził od pracownika odszkodowania. W drugim z kolei przypadku kary mogą być nakładane tylko w rezultacie spełnienia warunków z art. 119 § 2 kp. Ten ostatni przepis rozszerza więc zakres odpowiedzialności porządkowej jedynie o pewne wyjątkowe sytuacje.

Reasumując rozważania o zakresie przedmiotowym odpowiedzialności porządkowej należy stwierdzić, iż kary określone w art. 108 mogą być stosowane:

1) w razie nieprzestrzegania dyscypliny pracy, co jest równoznaczne z naruszeniem obowiązku przestrzegania czasu pracy, na który

<sup>77</sup> Por. *ibidem* oraz K. Jaśkowski, *Zaniechanie dochodzenia odszkodowania od pracownika*, PIP 1978, nr 1, s. 95 i n.

składa się zarówno nakaz obecności w pracy o oznaczonej porze i w oznaczonym miejscu jej świadczenia, jak i nakaz pozostawania w stanie umożliwiającym prawidłowe wykonywanie przydzielonych zadań,

2) w razie nieprzestrzegania porządku wewnątrzzakładowego, tj. w przypadku naruszenia reguł organizacyjnych związanych z rozpoczęciem, przebiegiem i zakończeniem pracy oraz z zapewnieniem należytego wyglądu pomieszczeń i stanowisk roboczych,

3) w razie nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych,

4) w razie naruszenia innych obowiązków związanych z procesem pracy, o ile zostały wymienione w regulaminie pracy,

5) w razie naruszenia pozostałych obowiązków, o ile następstwem jest wyrządzenie szkody i zostały spełnione warunki określone w art. 119 § 2.

Zakres przedmiotowy odpowiedzialności porządkowej na gruncie polskiego prawa pracy różni się więc od rozwiązań przyjmowanych w innych państwach, gdzie ustawy bądź nie określają wyraźnie granic owej odpowiedzialności, bądź też przewidują możliwość stosowania kar za naruszenie jakiegokolwiek obowiązku pracowniczego. Porównując zaprezentowany wyżej katalog przekroczeń porządkowych z przedstawioną wcześniej klasyfikacją powinności składających się na treść zobowiązania pracowniczego, zauważamy, iż kar porządkowe przewidziane w polskim kodeksie pracy mogą być nakładane głównie za naruszenia tych obowiązków, które są związane z organizacją procesu pracy.

Przedstawione ujęcie zakresu przedmiotowego odpowiedzialności porządkowej spotyka się w literaturze z pewnymi zastrzeżeniami<sup>78</sup>. Podnosi się mianowicie, że skoro rozwiązanie stosunku pracy stanowi większa dolegliwość niż kara porządkowa, to w myśl zasady *a maiori ad minus*, możliwość nałożenia takiej kary powinna istnieć zawsze wtedy, kiedy można rozwiązać stosunek pracy. Warunkiem tego jest jednak, jak się podkreśla, uznanie, że naruszenie porządku i dyscypliny pracy, o którym mowa w art. 108 § 1, jest równoznaczne z naruszeniem jakiegokolwiek obowiązku pracowniczego. Twierdzi się przy tym, że taki pogląd jest korzystniejszy dla pracownika, wyklucza bowiem sytuacje, w których z braku podstaw do ukarania rozwiązuje się stosunek pracy. Ponadto podkreśla się, że zawężenie katalogu przekroczeń porządkowych stoi na przeszkodzie stopniowaniu dolegliwości za niektóre, nie objęte tym katalogiem, naruszenia obowiązków pra-

<sup>78</sup> Por. zwłaszcza Sanetra, *op. cit.*, s. 28.

cowniczych, a tym samym powoduje w pewnych przypadkach brak „bardzo skutecznego systemu ostrzegawczego”. Jako istotny argument przeciwko ograniczaniu katalogu przekroczeń porządkowych powołuje się także treść art. 119 § 2, który to przepis, jak to zostało wyżej omówione, dopuszcza na warunkach w nim określonych, stosowanie kar bez względu na rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych.

Argumenty powyższe, z różnych powodów, nie są w pełni przekonujące. Przede wszystkim ograniczenie zakresu przedmiotowego odpowiedzialności porządkowej wcale nie oznacza, iż pewne naganne zachowania pracowników nie spotkają się z żadną reakcją. Po pierwsze, nie zawsze musi to być reakcja w postaci zastosowania środka o charakterze prawnym. W szczególności przestrzeganie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy zdeterminowane jest w pierwszym rzędzie czynnikami pozaprawnymi. Jeśli działania pozaprawne w tym przypadku okazują się zawodne, z reguły zachodzi potrzeba wykluczenia pracownika ze składu załogi. Po drugie, poza stosowaniem kar porządkowych prawo zna również inne instrumenty wpływania na zachowania pracowników, a w tym przede wszystkim mechanizm wzajemności i ekwiwalentności świadczeń.

Z powyższych powodów nie jest trafny wniosek, że ograniczenie zakresu odpowiedzialności porządkowej oznacza, iż w pewnych przypadkach nieprzestrzegania obowiązków pracowniczych przed zakładem pracy stoi alternatywa: wyeliminować pracownika ze składu załogi lub przejść nad jego zachowaniem do porządku. Uproszczeniem jest w szczególności stwierdzenie, że naruszenie obowiązków, nie dające podstawy do ukarania, będzie powodować dążenie zakładu pracy do rozwiązania stosunku pracy. Obecnie, kiedy rozwiązanie stosunku pracy nie jest karą porządkową, podstawę jego może stanowić tylko takie naruszenie obowiązków pracowniczych, które w dostatecznym stopniu uzasadnia wyeliminowanie pracownika ze składu załogi, innymi słowy powoduje niemożność jego dalszego zatrudniania. Wypowiedzenie umowy o pracę bądź jej niezwłoczne rozwiązanie tylko dlatego, że nie można było zastosować kary, z reguły byłoby nie uzasadnione i jako takie stanowiłoby podstawę przywrócenia pracownika do pracy.

O stanowisku w omawianej kwestii nie może decydować treść art. 119 § 2 kp. W szczególności nie można z tego wyjątkowego przepisu czynić zasady, która rozstrzyga o zakresie zastosowania odpowiedzialności porządkowej.

Dokonywanie takiej interpretacji interesujących nas przepisów kodeksowych, która prowadzi do objęcia odpowiedzialnością porządkową naruszeń wszelkich obowiązków pracowniczych wynika — co trze-

ba wyraźnie podkreślić — z przeceniania skuteczności kar porządkowych i traktowania ich jako głównego instrumentu pobudzającego pracownika do należytego wykonywania zobowiązania. Prowadzi to do usuwania na dalszy plan tych mechanizmów prawnych, które powinny stanowić właściwy dla stosunków zobowiązaniowych środek reakcji na naruszenie obowiązków przez kontrahenta, a głównie mechanizmu wzajemności i ekwiwalentności świadczeń.

Przy określaniu zakresu przedmiotowego odpowiedzialności porządkowej nie można zatem pomijać tego, czy stosowanie kar jest najwłaściwszym z punktu widzenia skuteczności środkiem reakcji na konkretny rodzaj uchybienia. O ile sankcja taka może być efektywna w zwalczaniu uchybień związanych z organizacją pracy w jej czasowym i porządkowym aspekcie, o tyle poważne wątpliwości nasuwają się co do celowości stosowania kar za pozostałe uchybienia. Z tego też powodu należy krytycznie ocenić rozwiązania, które w tej materii są proponowane w dotychczasowych projektach nowelizacji kodeksu pracy<sup>79</sup>. Jest rzeczą niewątpliwą, iż obecny stan prawny w omawianym zakresie wymaga poważnych zmian. Powinny one jednak iść w kierunku precyzyjnego i jednoznacznego określenia w przepisach, za jakie uchybienia mogą być stosowane kary, nie zaś prowadzić do — jak to obrazowo zostało wyrażone w literaturze — „osaczenia pracownika odpowiedzialnością porządkową”<sup>80</sup>.

## 2. ZAKRES PODMIOTOWY

Ustalenie zakresu zastosowania kar porządkowych poza wyjaśnieniem, za jakie uchybienia są stosowane omawiane sankcje, wymaga również odpowiedzi na pytanie, wobec kogo mogą one być nakładane. Stwierdzenie, że odpowiedzialność porządkowa dotyczy pracowników jest niewystarczające. Jak bowiem wynika z art. 2 kp, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, wyboru, powołania, mianowania i spółdzielczej umowy o pracę. Jest rzeczą niewątpliwą, że odpowiedzialność porządkowa uregulowana w art. 108—113 kp obejmuje przede wszystkim pracowników zatrudnionych na pod-

<sup>79</sup> J. Pachol, *Nowelizacja kodeksu pracy* (cz. II), PiZS 1981, nr 7, s. 25 oraz J. Jończyk, *Projekt zmiany kodeksu pracy*, PiZS 1981, nr 7, s. 10.

<sup>80</sup> Loga, *op. cit.*, s. 19. Postulat znacznego zmniejszenia represyjności prawa pracy wysunęli także T. Zieliński, W. Szubert, M. Seweryński i inni w opracowaniu: *Kierunki reformy prawa prac.* Założenia ogólne, Warszawa 1981, s. 16; por. też: *Spółeczny projekt nowelizacji kodeksu pracy* Kraków 1981, s. 34—35.



stawie umowy o pracę. W związku z brakiem odmiennych uregulowań w tej materii w ustawie *Prawo spółdzielcze*, przepisy o karach porządkowych stosowane są również odpowiednio do pracowników-spółdzielców. W zasadzie kodeks pracy nie wyłącza także możliwości nakładania kar porządkowych wobec pracowników powoływanych i osób zatrudnionych w związku z wyborem. W tych dwóch ostatnich przypadkach wątpliwości pojawiają się jednak na tle charakteru funkcji spełnianych przez osoby powoływane i wybierane. Tą drogą są bowiem nawiązywane stosunki pracy z pracownikami na stanowiskach kierowniczych. Problemy dotyczące odpowiedzialności tej kategorii osób za nieprzestrzeganie obowiązków pracowniczych, będą przedmiotem szerszej analizy w toku dalszych rozważań.

Z zakresu podmiotowego odpowiedzialności porządkowej należy natomiast wyłączyć pracowników zatrudnionych na podstawie mianowania<sup>81</sup>. Jak wynika z art. 76 kp, ten sposób nawiązywania stosunku pracy jest normowany w przepisach pozakodeksowych lub w przepisach wydanych na podstawie art. 298 kp. Odrębne zasady odpowiedzialności za naruszenie obowiązków spoczywających na pracownikach mianowanych przewidują wszystkie pragmatyki pozakodeksowe: pracowników Polskiej Akademii Nauk, nauczycieli, nauczycieli akademickich, pracowników instytucji naukowo-badawczych, prokuratorów, sędziów, notariuszy, arbitrów Państwowego Arbitrażu Gospodarczego, funkcjonariuszy pożarnictwa i urzędników państwowych. Szczególne przepisy o odpowiedzialności są zamieszczone także w niektórych aktach wykonawczych wydanych na podstawie upoważnienia z art. 298 (§ 2 w zw. z § 1). Chodzi tu o rozporządzenie w sprawie praw i obowiązków pracowników służby dyplomatyczno-konsularnej<sup>82</sup>, pracowników kolejowych<sup>83</sup> i pracowników państwowego przedsiębiorstwa Polska Poczta, Telegraf i Telefon<sup>84</sup>.

Zasady odpowiedzialności za naruszenie obowiązków służbowych przewidziane w powyższych przepisach w sposób istotny różnią się od zasad odpowiedzialności ponoszonej według przepisów kodeksu pracy<sup>85</sup>. Odmienności odpowiedzialności zwanej dyscyplinarną lub służbową dotyczą w szczególności podstaw stosowania kar, trybu ich nakładania, katalogu sankcji oraz trybu odwołania od nałożonej kary.

<sup>81</sup> Por. np. Z. Leoński, *Odpowiedzialność „porządkowa” przewidziana w kodeksie pracy a odpowiedzialność dyscyplinarna funkcjonariuszy państwowych*, [w:] *Zagadnienia prawne stosunków pracy w administracji państwowej*, Poznań 1981, s. 115 i n.

<sup>82</sup> Dz.U. 1975, nr 3, poz. 10.

<sup>83</sup> Dz.U. 1974, nr 51, poz. 327.

<sup>84</sup> *Ibidem*, poz. 329.

<sup>85</sup> Por. m. in. Leoński, *op. cit.*



W literaturze panuje zgodność co do tego, że odpowiedzialność ta ma charakter administracyjno-prawny<sup>86</sup>. Dodajmy, że charakter taki posiadają wszystkie formy odpowiedzialności przewidziane w pragmatykach służbowych, niezależnie od tego, za jakie przewinienia pracowników mianowanych są przewidziane kary i niezależnie od stosowanej w poszczególnych aktach prawnych terminologii. W tym ostatnim przypadku odnosi się to zwłaszcza do często używanej w pragmatykach nazwy „odpowiedzialność porządkowa”, oznaczającej odpowiedzialność za złejsze uchybienia obowiązkom służbowym. Termin ten znajdujemy m. in. w pragmatyce pracowników notarialnych, dyplomatyczno-konsularnych, kolejowych. Niewątpliwie można dostrzec między tego rodzaju odpowiedzialnością porządkową, a odpowiedzialnością kodeksową pewne podobieństwa, zwłaszcza w zakresie sankcjonowanych przekroczeń i stosowanych sankcji<sup>87</sup>. Nie wnikając w tym miejscu głębiej w te kwestie, stwierdzić jednak należy, iż mimo tych podobieństw „odpowiedzialność porządkowa” przewidziana w pragmatykach zachowuje swój odrębny charakter<sup>88</sup>, który najlepiej oddaje nazwa „służbowa odpowiedzialność porządkowa”<sup>89</sup>. Podkreśla ona, iż jest to instytucja różna od odpowiedzialności za naruszenie porządku i dyscypliny pracy z art. 108 kp, a także od odpowiedzialności *stricte* dyscyplinarnej.

Od reguły, iż odpowiedzialność ukształtowana w kodeksie pracy dotyczy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a odpowiedzialność służbowa — pracowników mianowanych, istnieją również pewne wyjątki. Przede wszystkim przepisy przewidują niekiedy stosowanie kar dyscyplinarnych wobec szczególnych kategorii pracowników umownych (chodzi tu głównie o marynarzy<sup>90</sup>). W jednym z nowszych aktów prawnych przewidziano też, jak się wydaje, wyjątek o odmiennym charakterze. Zgodnie bowiem z art. 75 ust. 2 Karty

<sup>86</sup> Zieliński, *Stosunek prawa pracy...*, s. 168; Z. Sypniewski, *Nawiązanie i zmiany stosunku pracy na podstawie mianowania*, Warszawa—Poznań 1976, s. 33—34; W. Jaśkiewicz, *Studia nad sytuacją prawną pracowników państwowych*, t. I, Poznań 1961, s. 161 i n.

<sup>87</sup> Sprawia to, iż w pewnym zakresie znajdują tu zastosowanie również niektóre przepisy o kodeksowych karach porządkowych (art. 109, 110, 111 i 113); por. np. § 32 pragmatyki kolejarzy.

<sup>88</sup> Jest to również odpowiedzialność o charakterze administracyjnym. Kary stosuje zwierzchnik służbowy, a od zastosowanej kary przysługuje odwołanie w trybie administracyjno-prawnym. Różnice między odpowiedzialnością porządkową ponoszoną przed kierownikiem zakładu pracy i odpowiedzialnością porządkową przed zwierzchnikiem służbowym dostrzega również W. Jaśkiewicz (*Studia nad sytuacją prawną pracowników państwowych*, t. II, Poznań 1966, s. 145—146).

<sup>89</sup> Zieliński, *Zarys wykładu prawa...*, cz. II, s. 414.

<sup>90</sup> Por. art. 66 i n. ustawy z 28.04.1952 r. (Dz.U. nr 25, poz. 171).

Nauczyciela, „za uchybienia przeciwko porządkowi pracy, w rozumieniu art. 108 kodeksu pracy, wymierza się nauczycielom kary porządkowe zgodnie z kodeksem pracy”<sup>91</sup>. Z brzmienia tego przepisu wynika, iż odpowiedzialność w nim przewidziana nie ma charakteru omówionej wcześniej służbowej odpowiedzialności porządkowej.

Ustalenie zakresu podmiotowego odpowiedzialności porządkowej według kryterium podstawy nawiązania stosunku pracy nie wyczerpuje problemu. Należy ponadto rozważyć, jaki wpływ na możliwość stosowania kar porządkowych ma charakter wykonywanej przez pracownika pracy oraz właściwości podmiotu zatrudniającego.

W przedkodeksowym stanie prawnym różnicowanie konsekwencji nieprzestrzegania obowiązków objętych stosunkiem pracy wiązało się z wyraźnie zaznaczoną odrębnością statusu prawnego pracowników fizycznych (robotników) i pracowników umysłowych<sup>92</sup>. Kodeks pracy wprowadził w tej materii zasadnicze zmiany. Przede wszystkim zakończył definitywnie proces zacierania podziału na robotników i pracowników umysłowych, usuwając tym samym istniejące dotychczas różnice w sytuacji prawnej tych kategorii osób. Powyższy podział nie ma zatem również racji bytu z punktu widzenia zakresu podmiotowego odpowiedzialności porządkowej.

Na gruncie obowiązujących przepisów istotniejsze znaczenie ma rozstrzygnięcie kwestii, czy możliwe jest stosowanie kar porządkowych wobec pracowników na stanowiskach kierowniczych. Do tej kategorii zaliczani są przede wszystkim kierownicy zakładów pracy i pracownicy upoważnieni do dokonywania w imieniu zakładu pracy czynności prawnych w zakresie stosunku pracy (art. 23) oraz inni kierownicy pracy, a więc osoby, którym „podlega” określony zespół pracowników. Jak wiadomo, przepisy prawa pracy przewidują szereg odrębności w ich sytuacji prawnej. Dotyczą one w szczególności czasu pracy, rozstrzygania sporów, w pewnym zakresie również trybu przyjmowania i zwalniania z pracy. Powstaje w tym miejscu pytanie, czy odmienne, w porównaniu z pracownikami „wykonawczymi”, są również zasady ich odpowiedzialności za naruszenie obowiązków kierowniczych.

Jest rzeczą niewątpliwą, iż mimo swej szczególnej sytuacji prawnej kierownicy w podanym wyżej znaczeniu są także pracownikami, pozostają bowiem w stosunku pracy: umownym, z powołania lub z wyboru. Szczególna waga obowiązków spoczywających na niektórych z nich, a zwłaszcza na zajmujących najwyższe stanowiska w hierarchii

<sup>91</sup> Dz.U. 1982, nr 3, poz. 19.

<sup>92</sup> Szerzej J. Nowacki, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników przedsiębiorstw*, Warszawa 1973, s. 58 i n.

kierowniczej zakładu, sprawia jednak, że sposób wykonywania tych powinności nie jest obojętny nie tylko z punktu widzenia interesów zakładu pracy, ale również z punktu widzenia szerszych interesów społecznych<sup>93</sup>.

Koncentrując w tym miejscu uwagę jedynie na możliwości stosowania wobec pracowników na stanowiskach kierowniczych sankcji określonych w art. 108 kp, należy na wstępie zaznaczyć, iż rozważań tych nie można prowadzić na jednakowej płaszczyźnie w odniesieniu do kierowników zakładów pracy i w odniesieniu do podległych im kierowników pracy. Z punktu widzenia omawianego tu tematu, istotne jest bowiem stwierdzenie, iż ci pierwsi wewnątrz zakładu nie podlegają nikomu.

Choć przepisy o odpowiedzialności porządkowej są adresowane przede wszystkim do pracowników bezpośrednio wykonawczych, to jednak obejmują one swoim zakresem również kierowników pracy. Zgodnie bowiem z art. 108 kp, kary stosuje się wobec pracowników w uspołecznionych zakładach pracy [podkr. aut. — Z. G.], co oznacza, że chodzi tu o wszystkich pracowników bez względu na rodzaj funkcji i zajmowanego stanowiska. Charakter wykonywanych zadań wpływa natomiast na treść i znaczenie poszczególnych obowiązków ciążących na kierownikach pracy. Dotyczy to również obowiązków o charakterze „porządkowym”. Przestrzeganie ich przez pracowników na stanowiskach kierowniczych ma szczególnie dużą wagę nie tylko dla prawidłowego funkcjonowania zakładu pracy, ale również z punktu widzenia efektywności oddziaływania na postawy osób zatrudnionych w kierowanych przez nich jednostkach organizacyjnych. Konkludując, należy zatem stwierdzić, iż pewne zachowania kierowników mogą być równoznaczne z przekroczeniem porządkowym i spotkać się z reakcją w postaci zastosowania kary.

Szczególne wątpliwości wywołuje jednak problem stosowania sankcji określonych w art. 108 kp wobec kierowników zakładów pracy. Warto podkreślić, iż żaden przepis kodeksowy nie rozstrzyga tego, kto mógłby realizować to uprawnienie<sup>94</sup>. Wydaje się, że nie jest to przypadek ani przeoczenie ustawodawcy<sup>95</sup>. Stosowanie wobec kierownika

<sup>93</sup> Por. zwłaszcza, *Pracownicza odpowiedzialność kadry kierowniczej*, red. W. Sanebra, Wrocław 1985.

<sup>94</sup> Sprawa ta jest natomiast uregulowana np. w czechosłowackim kodeksie pracy. W § 78 ust. 2 stwierdza się, iż kierownikowi zakładu pracy kary wymierza kierownik bezpośrednio nadrzędnego organu.

<sup>95</sup> Inaczej jest np. w przypadku opinii o pracy kierownika zakładu pracy. Przepisy powinny wskazywać, kto sporządza taką opinię (por. § 3 rozp. RM z 20.11.1974 r. w sprawie świadectw pracy i opinii, Dz.U., nr 45, poz. 269).

zakładu pracy kar porządkowych miałyoby się z celem i istotą owych sankcji. Mają one bowiem służyć właśnie jemu (a nie przeciwko niemu), stanowiąc jeden z środków pozwalających na zapewnienie przestrzegania przez podległych pracowników porządku i dyscypliny pracy<sup>96</sup>. Naganne zachowanie kierownika zakładu pracy, nawet identyczne z przekroczeniem porządkowym, wymaga stosowania innego rodzaju środków oddziaływania, przede wszystkim o charakterze pozaprawnym, nieefektywność których będzie zawsze uzasadniała odwołanie z zajmowanego stanowiska. Zasadności tych stwierdzeń nie przekreśla ustawa z 21.07.1983 r. o szczególnej regulacji prawnej w okresie przewycięzania kryzysu społeczno-ekonomicznego oraz o zmianie niektórych ustaw<sup>97</sup>. Przewidziane tam uprawnienie organu założycielskiego do podejmowania niezbędnych czynności w zakresie stosunku pracy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego nie obejmuje — jak należy sądzić — możliwości stosowania wobec niego kar porządkowych. Wniosek przeciwny pozostawałby w kolizji nie tylko z naturą i przeznaczeniem tych sankcji, ale w sposób istotny naruszałby zasadę niezależności dyrektora i samodzielności przedsiębiorstwa<sup>98</sup>.

Z całokształtu przepisów kodeksowych regulujących instytucję odpowiedzialności porządkowej, a przede wszystkim wprost z art. 108, wynika, iż w chwili obecnej ma ona zastosowanie jedynie w uspołecznionych zakładach pracy. Żadnych wyjątków od tego nie przewidują przepisy rozporządzenia RM z 20.11.1974 r. w sprawie stosunków pracy, w których przedmiotem zatrudniającym jest osoba fizyczna<sup>99</sup>. Wręcz przeciwnie, dodatkowo wyłączają one możliwość stosowania kar porządkowych w przypadku, kiedy nie uspołeczniony pracodawca nie dochodzi odszkodowania w razie spełnienia warunków z art. 119 § 2 kp. Trudno byłoby podzielić pogląd wyrażony w literaturze przez W. Masewicza, że podstawą stosowania kar porządkowych przez nie uspołecznionego pracodawcę mogą być odpowiednie postanowienia wprowadzone do regulaminu pracy<sup>100</sup>. Nawet gdybyśmy się zgodzili z tezą, iż wydawanie regulaminów w sektorze nie uspołecznionym jest dopuszczalne, nie można przejść do porządku nad tym, iż akty te zawierają tylko informacje o karach stosowanych w myśl art. 108 kp, nie mogą zaś

<sup>96</sup> Z. Kubot, *Odpowiedzialność dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, [w:] *Odpowiedzialność pracownicza*, Wrocław 1984, s. 75.

<sup>97</sup> Dz.U., nr 39, poz. 176.

<sup>98</sup> Kubot, *op. cit.*, W. Sanetra, *O swoistościach odpowiedzialności pracowniczkiej kadry kierowniczej*, [w:] *Pracownicza odpowiedzialność kadry kierowniczej*, Wrocław 1985.

<sup>99</sup> Dz.U., nr 45, poz. 272.

<sup>100</sup> Masewicz, *op. cit.*, s. 104.



stanowiąć samodzielnej podstawy ich nakładania. Wprowadzenie takiego uprawnienia może nastąpić tylko na drodze ustawowej<sup>101</sup>.

Powyższe uwagi prowadzą do wniosku, że w obecnym stanie prawnym skutkiem nieprzestrzegania obowiązków „porządkowych” przez zatrudnionego w sektorze prywatnym pracownika może być bądź stosowanie środków upominawczych, bądź rozwiązanie stosunku pracy. Uzasadnieniem tego są szczególne właściwości tego typu stosunków w naszym systemie ustrojowym. Praca świadczona w ich ramach różni się na ogół od pracy pełnionej w uspołecznionych zakładach pracy. Przede wszystkim jest wykonywana w warunkach ścisłej więzi osobistej pracodawcy z pracownikiem, co sprawia, że zapewnienie przestrzegania powinności związanych z organizacją procesu pracy nie wymaga szczególnych środków prawnych<sup>102</sup>.

---

<sup>101</sup> Z całokształtu przepisów rozporządzenia o regulaminach wynika jednak, iż nie mają one zastosowania do sektora prywatnego (por. chociażby tryb, w jakim powinno następować stanowienie regulaminu pracy). Nie oznacza to, że pracodawca prywatny nie może wydawać poleceń ogólnych i abstrakcyjnych, w swym kształcie zbliżonych do regulaminów pracy.

<sup>102</sup> Rozwój sektora nie uspołecznionego i powstawanie coraz większych przedsiębiorstw prywatnych może jednak doprowadzić do dezaktualizacji tego wniosku.



## Rozdział 2

### RODZAJE KAR PORZĄDKOWYCH I TRYB ICH STOSOWANIA

#### 1. RODZAJE KAR PORZĄDKOWYCH

##### 1.1. Ogólna charakterystyka kar porządkowych w świetle prawnoporównawczym

Następstwem zachowania, kwalifikowanego jako przekroczenie porządkowe, może być zastosowanie wobec pracownika jednej z przewidzianych w przepisach prawa kar porządkowych. Przypomnijmy, iż ich istota sprowadza się do wyrządzenia przez podmiot uprawniony takiej dolegliwości, która polega na ograniczeniu lub pozbawieniu pracownika określonych praw (osobistych lub majątkowych).

Analiza przepisów prawa pracy prowadzona w ujęciu prawnoporównawczym wykazuje dużą różnorodność kar stosowanych wobec pracowników. W literaturze podejmuje się próby ich klasyfikacji<sup>1</sup>. W polskim piśmiennictwie zajął się szerzej tą problematyką J. Nowacki<sup>2</sup>. Autor ten wyróżnił grupę sankcji samoistnych (przesłanką ich stosowania jest bezpośrednie niedopełnienie obowiązku przez pracownika) i grupę sankcji niesamoistnych (mających charakter dolegliwości dodatkowych). Wśród tych pierwszych wyodrębnił: kary na czci, kary pieniężne, kary uprawnieniowe, zawieszenie w świadczeniu pracy oraz rozwiązanie stosunku pracy. Klasyfikacja ta nie budzi poważniejszych zastrzeżeń, ale wydaje się celowe wprowadzenie do niej pewnych modyfikacji.

Przede wszystkim wypada stwierdzić, iż nieco myląca jest nazwa „sankcje uprawnieniowe”. Określenie to nie oddaje istoty dolegliwości,

---

<sup>1</sup> Np. w literaturze francuskiej J. Rivero i J. Savatier (*Droit du travail*, Paryż 1975, s. 167 i n.) wyodrębnili trzy grupy kar: kary o charakterze moralnym, kary o charakterze zawodowym i kary pieniężne.

<sup>2</sup> J. Nowacki, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników przedsiębiorstw*, Warszawa 1973, s. 30 i n.

związanych z omawianymi w ramach tej grupy karami. Nadto z uwagi na *iunctim* między zawieszeniem w świadczeniu pracy i rozwiązaniem stosunku pracy, celowe jest, jak się wydaje, łącznie omawianie tego rodzaju sankcji. Biorąc pod uwagę charakter dolegliwości wyrządzanych pracownikowi na skutek zastosowania określonej sankcji, można wyróżnić:

- 1) kary godzące w dobra osobiste pracownika,
- 2) kary pieniężne,
- 3) kary godzące w treść stosunku pracy,
- 4) kary godzące w byt stosunku pracy.

Powyższe rozróżnienie niewątpliwie nie oddaje całej złożoności środków prawnych stosowanych w ramach odpowiedzialności porządkowej. W rzeczywistości bowiem wszystkie kary w mniejszym lub większym stopniu wkraczają w sferę dóbr osobistych, z drugiej zaś strony tzw. kary na czci nie pozostają bez wpływu na uprawnienia majątkowe pracowników. Również i to należy mieć na uwadze, przystępując do bardziej szczegółowej charakterystyki owych kar.

Ad 1. Mówiąc o pierwszej grupie sankcji, trzeba przede wszystkim dokonać rozróżnienia między środkami, które mają charakter kar w znaczeniu prawnym, a środkami upominawczymi, które charakteru takiego nie posiadają. W literaturze twierdzi się nieraz, iż stosowanie tego rodzaju sankcji jak upomnienie, nagana, ostrzeżenie itp. jest możliwe bez istnienia odpowiedniej podstawy prawnej. Mówi się bowiem, że są to środki wyłącznie o charakterze moralnym<sup>3</sup> lub też, że ich stosowanie stanowi element społecznego stosunku pracy<sup>4</sup>, bądź że kary te nie naruszają praw wynikających z umowy o pracę<sup>5</sup>.

Właściwością stosunku pracy, odróżniającą go od stosunków cywilnoprawnych, jest pełnienie pracy w warunkach szczególnej zależności pracownika od pracodawcy. Oznacza to, iż kierownicy zakładów pracy, a także poszczególni kierownicy pracy, władni są (w ramach wyznaczonych umową i ustawą) określać sposób, miejsce i czas wykonywania zadań, do których zobowiązał się pracownik. Ściśle z tym wiąże się możliwość sprawowania kontroli nad przebiegiem pracy, dokonywania ocen, a w razie stwierdzenia uchybień i niedociągnięć — również i przeprowadzania posunięć korekcyjnych, a w szczególności po-

<sup>3</sup> Rivero, Savatier, *op. cit.*; M. Despax, J. Pelissier, *La gestion du personnel. Aspects juridiques, Les relations de travail dans l'entreprise*, Paris 1974, s. 30; C. Lega, *Il potere disciplinare del datore di lavoro*, Milano 1956, s. 223 i n.

<sup>4</sup> C. Przymusiński, *Odpowiedzialność „organizacyjna” pracowników przedsiębiorstw uspołecznionych*, PUG 1962, nr 1, s. 13.

<sup>5</sup> *Ibidem*.

uczania, zwracania uwagi na popełnione błędy i upominania<sup>6</sup>. Treścią upomnienia może być przypomnienie pracownikowi o jego obowiązkach, stwierdzenie, że oceniane zachowanie stanowi naruszenie określonego obowiązku i uprzedzenie, że nieskorygowanie tego zachowania może pociągnąć za sobą odpowiednie następstwa prawne. Tak rozumiane „prawo upominania”, jak się słusznie twierdzi w literaturze, jest „immanentnie zawarte w uprawnieniach kierowniczych podmiotu zatrudniającego”<sup>7</sup>. Wynika z tego z jednej strony, iż wyłączenie tego prawa byłoby sprzeczne z istotą stosunku pracy<sup>8</sup>, z drugiej zaś, że nie zachodzi potrzeba regulowania tych kwestii w przepisach prawa. Niemniej, w niektórych ustawodawstwach pracy wspomina się, iż w przypadku uchybień mniejszej wagi kierownik powinien pracownikowi to wytknąć i pouczyć o jego niewłaściwym postępowaniu<sup>9</sup>. Ma to jednak znaczenie tylko informacyjne i wychowawcze.

Tego rodzaju działania korekcyjne są dopuszczalne tylko wtedy, gdy nie stanowią ingerencji w dobra chronione przez prawo. W tym świetle nie uzasadniona jest teza, iż „prawo upominania” obejmuje stosowanie wszelkich środków, które nie mają charakteru dolegliwości majątkowych<sup>10</sup>. Pod ochroną prawa znajdują się również dobra osobiste, w tym część pracownika. Wkroczenie w sferę tych dóbr, o ile nie jest dopuszczone przez przepisy prawa, stanowi czyn bezprawny, który może pociągnąć za sobą zastosowanie odpowiednich sankcji cywilnoprawnych (por. art. 24 kc) lub nawet karnych (por. art. 178—181 kk).

Nie ulega wątpliwości, iż wkroczeniem w dobra osobiste jest zastosowanie przez pracodawcę środków, które stanowią formalny wyraz negatywnej oceny sposobu wykonania obowiązku prawnego spoczywającego na pracowniku (w rezultacie na pracowniku ciąży piętno „ukaranego”). Jeśli więc wzmiankę o karze zamieszcza się w aktach osobowych pracownika lub podaje się ten fakt do wiadomości publicznej, to tego rodzaju działanie pracodawcy może być uznane za legalne tylko wtedy, gdy zostało dopuszczone przez przepisy prawne i tylko o tyle, o ile mieści się w granicach wyznaczonych przez prawo. Wniosek ten jest tym bardziej zasadny, jeśli uwzględnimy, iż konsekwencje

<sup>6</sup> Por. Z. Salwa, *Charakter prawny i zakres regulaminu pracy w PRL*, Warszawa 1964, s. 111; M. Święcicki, *Odpowiedzialność porządkowa a dopuszczalność drogi sądowej*, PiP 1962, nr 5—6, s. 856. Autor ten rozciąga jednak prawo upominania na środki, które stanowią już kary porządkowe (np. upomnienie i ostrzeżenie, przewidziane w „Wytycznych” do uchwały 327 RM).

<sup>7</sup> Nowacki, *op. cit.*, s. 29.

<sup>8</sup> M. Święcicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 370.

<sup>9</sup> *Kodeks pracy CSRS*, § 76.

<sup>10</sup> Tak m. in. Rivero, Savatier, *op. cit.*, s. 167; por. też T. Żyliński, *Władza pracodawcy nad pracownikiem we Francji*, Wrocław 1977, s. 66.

omawianych kar mogą wykroczać częściowo poza sferę dóbr osobistych, co ma miejsce wtedy, gdy ich zastosowanie jest brane pod uwagę przy awansowaniu pracownika, przy nagradzaniu, przy ustalaniu warunków, od których zależy prawo do premii, czy wreszcie przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy<sup>11</sup>.

Decydujący głos w przedmiocie kwalifikacji określonego środka reakcji jako kary prawnej należy do samego ustawodawcy. Charakter kary mają zatem wszystkie te środki, które za karę w przepisach prawnych zostały uznane. Zauważmy w związku z tym, iż tak jak niektóre środki traktowane przez pracownika jako kary, nie są nimi w zamyśle ustawodawcy, tak i odwrotnie — niekiedy nie jest dla pracownika żadną dolegliwością zastosowanie środka, uznanego za karę w przepisach prawnych. Rozminięcie się intencji ustawodawcy z odczuciami adresatów norm prawa, choć niepożądane, nie ma jednak najmniejszego wpływu na określenie charakteru stosowanych środków.

Kary niemajątkowe są stosowane przez pracodawców zarówno w państwach socjalistycznych, jak i kapitalistycznych. Zasadnicza różnica polega na tym, iż w tych ostatnich inna jest podstawa prawna ich stosowania. bądź też stosuje się je bez istnienia należytej podstawy<sup>12</sup>. Nie wnikając w to głębiej, podkreślimy inne cechy charakterystyczne przyjmowanych w tym zakresie rozwiązań.

Stosunkowo rzadko znajduje zastosowanie tylko jeden rodzaj sankcji niemajątkowych<sup>13</sup>. Częściej istnieje możliwość wyboru między kilkoma rozmaicie nazywanymi sankcjami, przy czym kolejność w jakiej są uszeregowane świadczy o tym, iż mają one stanowić coraz to większą dolegliwość i powinny być nakładane za coraz to poważniejsze uchybienia. I tak np. we Francji wśród kar tego rodzaju znajdujemy ostrzeżenie (*l'avertissement*), upomnienie (*la reprimande*) oraz naganę (*la blâme*)<sup>14</sup>. Podobne kary są stosowane we Włoszech (*l'avvertenza*,

<sup>11</sup> Salwa, *op. cit.*, s. 111; por. też Żyliński, *op. cit.*, s. 65 i n. Autor przytacza podawany przez J. Pelissiera (*Documents de droit du travail*, Paris 1972, s. 341) przykład regulaminu pracy, w którym zastrzeżono, że pracownik może być zwolniony po otrzymaniu tzw. ostatniego ostrzeżenia.

<sup>12</sup> Tak np. do niedawna we Francji (por. zwłaszcza Rivero, Savatier, *op. cit.*, s. 167 i n.). Reforma prawa pracy dokonana w 1982 r. przyniosła zmiany i w tym zakresie. Zgodnie z ustawą z 4.08.1982 r. w regulaminach pracy, których wydawanie jest w większości zakładów obligatoryjne, powinny być wskazane sankcje stosowane za naruszenie dyscypliny pracy (por. art. L. 123—34 francuskiego kodeksu pracy).

<sup>13</sup> Tak np. na gruncie kubańskiego prawa pracy mówi się tylko o naganie; por. hasło „Kuba”, [w:] *Trudowe prawo, Encyklopedičeskiej słowar*, Moskwa 1979, s. 191.

<sup>14</sup> Despax, Pelissier, *op. cit.*, s. 30. Warto podkreślić, iż w pewnych regulaminach mówi się tylko o niektórych tego typu karach, np. w regulaminie pracy zakładów „Ford France S. A.” znajdujemy jedynie „*l'avertissement verbal ou écrit*”



il richiamo i l'ammonizione)<sup>15</sup>. W RFN pracodawca może nałożyć na pracownika karę ostrzeżenia (die Verwarnung) i naganą (der Verweis)<sup>16</sup>.

W ustawodawstwach pracy państw socjalistycznych dwie różne nazwowo kary na czci są przewidziane w Rumunii (nagana i ostrzeżenie) oraz w Bułgarii i Związku Radzieckim (upomnienie i nagana). Często tak samo nazywane kary występują jak gdyby w dwóch odmianach: „zwykłej” i „kwalifikowanej”. I tak np. w kodeksie pracy Bułgarii, RFSRR i Węgier oprócz nagany jest przewidziana również ostra nagana, a w NRD-owskim kodeksie pracy surowa nagana. Niekiedy zwiększenie dolegliwości kar następuje poprzez dopuszczenie możliwości powiadomienia o ich zastosowaniu załogi. Stosowanie publicznych nagan przewidziane jest w niektórych regulaminach we Francji, w kodeksie pracy CSRS, publiczne upomnienie znajdujemy zaś w jugosłowiańskiej ustawie o pracy zespolonej.

Ad 2. Kary pieniężne występują rzadziej, zwłaszcza w ustawodawstwach pracy państw socjalistycznych. W chwili obecnej są przewidziane jedynie w Jugosławii i w Polsce. Kary te są bardziej charakterystyczne dla prawa pracy państw zachodnich, jednakże ostatnio i tam występuje tendencja do rezygnowania z nich<sup>17</sup>.

Cechą znaną kar pieniężnych jest w pierwszym rzędzie zawężenie możliwości ich zastosowania do niektórych tylko postaci naruszeń obowiązków pracowniczych oraz przeznaczenie uzyskanych z nich wpływów na cele socjalne. Nie przypadają więc one pracodawcy. Z reguły też zakreśla się granice wysokości kar pieniężnych. W niektórych państwach czyni to się w aktach rangi ustawowej, w innych zaś w układach zbiorowych pracy<sup>18</sup>.

Ad 3. Stosunkowo zróżnicowaną grupę sankcji stanowią kary, których konsekwencją jest pogorszenie warunków pracy i płacy. W szeregu ustawodawstw pracy taką sankcją za naruszenie pracowniczych obowiązków jest przeniesienie na inne stanowisko. Tego rodzaju zmia-

(*Droit du travail. Documents de travaux dirigés et de séminaires*, Bordeaux 1978—1979, s. 177).

<sup>15</sup> *Leg. op. cit.*, s. 223 i n.

<sup>16</sup> J. Koch, *Die Arbeitsordnung. Muster und Erläuterungen*, Heidelberg 1963, s. 94.

<sup>17</sup> Szerzej na ten temat Nowacki, *op. cit.*, s. 32. Autor podnosi to w stosunku do prawa pracy USA. Ostatnio z kary pieniężnej zrezygnowano również we Francji. Posługiwanie się tymi karą zostało zakazane w 1978 r. (por. G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, *Droit du travail*, Paris 1980, s. 486). Zakaz ten został wyraźnie potwierdzony przez ostatnią reformę prawa pracy. Na ten temat pisze też W. Szubert, *Funkcje prawa pracy*, PiP 1971, nr 3—4, s. 575.

<sup>18</sup> Szerzej Nowacki, *op. cit.*



na może mieć charakter stały (por. np. Węgry, Kuba) albo czasowy (np. Kuba, Jugosławia, Węgry, RFSRR). W niektórych ustawodawstwach podkreśla się wyraźnie, że chodzi o przeniesienie do pracy gorzej opłacanej (CSRS, Bułgaria, RFSRR). Tego rodzaju kary (zwane przez niektórych autorów zawodowymi) znajdują zastosowanie również w krajach kapitalistycznych. We Francji jest to przeniesienie na inne stanowisko (*la mutation*) lub degradacja (*la retrogradation*)<sup>19</sup>. Przeniesienie i degradacja stosowane są także we Włoszech<sup>20</sup>, w RFN zaś spotykane jest przeniesienie (*die Versetzung*)<sup>21</sup>.

Kary polegające na pogorszeniu warunków placowych mogą być nie tylko konsekwencją przeniesienia na inne stanowisko. Stosowane są też sankcje godzące wprost w wynagrodzenie za pracę. Kara czasowego obniżenia wynagrodzenia zasadniczego występuje w Rumunii (na okres od 1 do 3 miesięcy) i w Czechosłowacji (do 3 miesięcy), na Węgrzech zaś obniżenie to może mieć również charakter stały. Inną postacią tego typu kary jest ograniczenie lub pozbawienie pewnych dodatkowych składników wynagrodzenia. W Rumunii dotyczy to dodatku za kierownictwo, w Czechosłowacji zaś premii, dodatku funkcyjnego lub bliżej nie określonych innych składników płacy.

Poza przeniesieniem na inne stanowisko i pogorszeniem warunków placowych są też spotykane kary polegające na ograniczeniu innych praw pracownika. I tak np. w Bułgarii jest to pozbawienie na okres dwóch miesięcy prawa do dodatkowego urlopu, na Kubie zaś pozbawienie na okres do dwóch miesięcy prawa do cotygodniowego dnia odpoczynku.

Ad 4. W ostatniej z wyróżnionych uprzednio grup kar porządkowych wymienić należy zawieszenie stosunku pracy oraz jego rozwiązanie. Pierwsza sankcja jest spotykana wyłącznie w państwach zachodnich, przy czym zakres jej zastosowania i znaczenie jest zróżnicowane. Kara ta jest rozpowszechniona przede wszystkim we Francji, gdzie określa się ją mianem „*la mise à pied*”<sup>22</sup> oraz we Włoszech (*la sospensione*)<sup>23</sup>. W Wielkiej Brytanii zarysowuje się coraz wyraźniej tendencja

<sup>19</sup> Despax, Pelissier, *op. cit.*, s. 30.

<sup>20</sup> Lega, *op. cit.*, s. 234—235.

<sup>21</sup> W. Herschel, *Betriebsbussen, Ihre Voraussetzungen und Grenzen*, b. m. w. 1967, s. 69.

<sup>22</sup> „*La mise à pied*” jest definiowana jako „*l'ordre donné à un salarié de suspendre provisoirement l'exécution de son travail à titre de sanction*” (definicja M. Cohena, przytoczona przez Despax i Pelissiera, *op. cit.*, s. 30). W najnowszej ustawie (z 4.08.1982 r.) o „*la mise à pied*” mówi się też jako o środku zabezpieczającym, stosowanym w okresie toczącego się postępowania w sprawie o zastosowanie sankcji definitywnych.

<sup>23</sup> Lega, *op. cit.*, s. 231.

do ograniczenia możliwości jej zastosowania<sup>24</sup>, niewielkie znaczenie posiada zaś ona w RFN<sup>25</sup>.

Stosowanie zawieszenia w pełnieniu pracy jako kary za naruszenie obowiązków spotyka się z daleko idącą krytyką. Wysuwane są różne zarzuty, zarówno o charakterze jurystycznym jak i społecznym<sup>26</sup>. Podnosi się, iż posługiwanie się tym środkiem nie ma dostatecznych podstaw prawnych. W szczególności za nieprzekonujący jest traktowany argument, że możliwość zawieszenia stosunku pracy jest konsekwencją dopuszczenia przez ustawodawcę środka dalej idącego, a mianowicie prawa niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę<sup>27</sup>. Podkreśla się nadto, iż stosowanie tej sankcji stanowi dla pracownika zbyt poważną dolegliwość. W trakcie zawieszenia stosunku pracy pozostaje on bowiem bez wynagrodzenia za pracę. W związku z tym, społecznie nie uzasadnione są przypadki przedłużającego się zawieszenia, będące w istocie ukrytą formą zwolnienia z pracy<sup>28</sup>.

Częściej karą za naruszenie obowiązków pracowniczych jest rozwiązanie umowy o pracę. Sankcja ta przewidziana jest zarówno w państwach kapitalistycznych, jak i socjalistycznych. Nie wnikając w szczegóły, warto podkreślić, że znaczenie tego środka jako kary w dużym stopniu zależy od zakresu swobody rozwiązywania umów. Tam gdzie swoboda ta jest duża, różnica między zwolnieniem dyscyplinarnym a „zwykłym” rozwiązaniem umowy o pracę jest niewielka. Niekiedy zwiększona dolegliwość tej pierwszej wyraża się w braku możliwości dochodzenia odszkodowania z tytułu ustania stosunku pracy<sup>29</sup>. W państwach kapitalistycznych wyraźniej zarysowuje się odrębność dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, mniej oczywiste jest zaś traktowanie w tych kategoriach instytucji wypowiedzenia<sup>30</sup>. Wobec ograniczenia dopuszczalności rozwiązywania umów o pra-

<sup>24</sup> Tak twierdzi w oparciu o poglądy głoszone w angielskiej literaturze przedmiotu Nowacki, *op. cit.*, s. 36. B. Hepple z kolei zaznacza, iż zawieszenie umowy o pracę, połączone z utratą wynagrodzenia, jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy wyraźnie przewiduje to umowa (*Dyscyplina pracy a prawo w Wielkiej Brytanii*, [w:] *Dyscyplina pracy*, Wrocław 1978, s. 89); por. też *Encyclopedia of Labour Relation Law*, 1972, red. B. Hepple, P. O'Higgins, s. 115 i n.

<sup>25</sup> Herschel, *op. cit.*, s. 69—70.

<sup>26</sup> Por. Żyliński, *op. cit.*, s. 68—70; Nowacki, *op. cit.*, s. 35—36.

<sup>27</sup> Jak podaje Nowacki (*op. cit.*, s. 46), szczególnie mocno jest to krytykowane w orzecznictwie belgijskim. Stanowisko orzecznictwa francuskiego w tej sprawie zmieniało się (por. orzeczenia powołane przez Despax i Pelissiera, *op. cit.*, s. 31), ale w końcu zaaprobowano praktykę stosowania tej sankcji; por. też Camerlynck, Lyon-Caen, *op. cit.*, s. 483—484.

<sup>28</sup> Despax, Pelissier, *op. cit.*, s. 31.

<sup>29</sup> Podkreśla to Żyliński, *op. cit.*, s. 70.

<sup>30</sup> Szerzej na ten temat pisze Nowacki, *op. cit.*, s. 37.

cę, ranga tego środka jako kary dyscyplinarnej wzrasta w systemach prawa pracy państw socjalistycznych<sup>31</sup>.

## 1.2. Kary porządkowe w polskim prawie pracy

Wyodrębnione wyżej rodzaje kar za naruszenie obowiązków pracowniczych tylko w części znajdują swoje odpowiedniki w polskim ustawodawstwie pracy. Niektóre z sankcji stosowanych w innych państwach są całkowicie obce tradycjom polskiego prawa pracy. Dotyczy to zwłaszcza zawieszenia stosunku pracy. Poza przeniesieniem na inne stanowisko nie miały u nas szerszego zastosowania także kary związane z pogorszeniem warunków pracy i płacy. Z niektórych wreszcie sankcji zrezygnowano w rezultacie ich uzasadnionej krytyki, prowadzonej zarówno ze strony doktryny, jak i praktyki.

Przez długi okres (od 1928 r. aż do lat powojennych) jedyną przewidzianą w przepisach polskiego prawa pracy karą porządkową była kara pieniężna (mająca swoją podstawę w regulaminie pracy, zgodnie z art. 43 rozp. rob. lub w umowie o pracę, zgodnie z art. 21 rozp. umysł). W okresie powojennym zarysowała się tendencja do rozszerzania katalogu tych sankcji. Początkowo następowało to na drodze układowej. W niektórych układach zbiorowych pracy przewidziano możliwość stosowania tak czy inaczej nazywanych kar na czci, pozbawienia premii, a wreszcie przeniesienia do pracy niżej zaszerzowanej. Jak jednak słusznie podkreślono w literaturze, praktyka ta pozostawała w kolizji z regułą, iż układ nie może zawierać postanowień mniej korzystnych w porównaniu ze standardami ustawowymi<sup>32</sup>.

Szczególny katalog sankcji za naruszenie obowiązków przez pracowników przewidywała ustawa o zabezpieczeniu socjalistycznej dyscypliny pracy. System kar przez nią wprowadzony obejmował środki oddziaływania o charakterze porządkowym oraz kary sądowe<sup>33</sup>. Rozwiązania zawarte w tej ustawie, oceniane zdecydowanie krytycznie, nie miały charakteru trwałego i nie wywarły wpływu na rozwój instytucji odpowiedzialności porządkowej. Natomiast przez długi czas obowiązywał katalog sankcji ustanowiony w uchwale PM z 1957 r. (por. *Wytyczne do opracowania regulaminów*). W akcie tym przewidziano następujące kary: upomnienie, ostrzeżenie, karę pieniężną, przeniesienie do pracy niżej zaszerzowanej, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem i niezwłoczne rozwiązanie stosunku pra-

<sup>31</sup> *Ibidem*.

<sup>32</sup> *Ibidem*, s. 63.

<sup>33</sup> A. Gubiński, *Socjalistyczna dyscyplina pracy w prawie karnym*, Warszawa 1954, s. 108 i n.

cy. Każda z tych kar mogła być poddana do publicznej wiadomości. Wytyczne przewidywały ponadto, iż w niektórych sytuacjach stosowanie kar było obligatoryjne. Na gruncie tego aktu prawnego poważne wątpliwości dotyczyły możliwości stosowania jako kar porządkowych upomnienia, ostrzeżenia, przeniesienia do pracy niżej szeregowanej oraz wypowiedzenia definitywnego. O ile dwie pozostałe kary były ustanowione w aktach rangi ustawowej (kara pieniężna w rozp. o umowie o pracę robotników, rozwiązanie niezwłoczne w dekreście z 18.01.1956 r.<sup>34</sup>), o tyle stosowanie kar wymienionych wyżej nie wynikało z ustawy, było więc w zasadzie bezprawne, co w szczególności dotyczyło kar na czci.

Kodeks pracy przewiduje za naruszenie porządku i dyscypliny pracy możliwość stosowania trzech rodzajów sankcji: upomnienia, nagany i kary pieniężnej. Porównanie ze stanem prawnym obowiązującym przed 1.01.1975 r. wskazuje, że katalog kar uległ obecnie istotnemu zawężeniu, gdyż całkowicie pominięto w nim przeniesienie do pracy niżej szeregowanej oraz rozwiązanie umowy o pracę. Zmiana ta w pełni zasługuje na aprobatę. W tym miejscu podkreślimy jedynie, że instytucje te powinny służyć przede wszystkim racjonalizacji zatrudnienia, pełniąc funkcję środków selekcji i doboru załogi, co jednocześnie nie musi przekreślać ich oddziaływania dyscyplinującego. W świetle tego raczej drugorzędną przyczyną zawężenia katalogu sankcji porządkowych jest nieadekwatność trybu zmiany bądź rozwiązanie umowy o pracę do trybu postępowania w przedmiocie stosowania kar wymienionych w art. 108 kp<sup>35</sup>. Chodzi tu zwłaszcza o wymóg konsultacji z organami związkowymi oraz o szczególną drogę, na której można kwestionować prawidłowość zmiany i rozwiązania stosunku pracy. Warto w tym miejscu przypomnieć, że niedogodność traktowania zwłaszcza wypowiedzenia w kategoriach kary porządkowej zauważano już w przedkodeksowym stanie prawnym. Podkreślano bowiem, że pracownik, któremu wypowiedziano umowę tytułem kary jest w korzystniejszej sytuacji niż pracownik, którego zwolniono z pracy w drodze zwyczajnego wypowiedzenia, skoro w pierwszym przypadku wymagane było wskazanie przyczyny, w drugim zaś nie było to konieczne<sup>36</sup>.

<sup>34</sup> Dz.U., nr 2, poz. 11.

<sup>35</sup> Tę właśnie przyczynę pominięcia w katalogu kar porządkowych wypowiedzenia zmieniającego i rozwiązania umowy o pracę eksponuje przede wszystkim W. Piotrowski, *Stosunek pracy*, Poznań 1977, s. 140.

<sup>36</sup> Por. zwłaszcza A. Walas, *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, Kraków 1961, s. 90—92.



Przejdźmy obecnie do bardziej szczegółowej charakterystyki kar przewidzianych w kodeksie pracy, poczynając od tych, których istota polega na naruszeniu dóbr osobistych pracownika.

Podobnie jak uchwała 327 RM, również i kodeks pracy dopuszcza stosowanie dwóch kar na czci: upomnienia i nagany. Różnice dotyczą dwóch kwestii. Pierwsza ma charakter jedynie terminologiczny; kara „ostrzeżenia”, o której mówiły uchylone przepisy, została zastąpiona naganą. Jak się wydaje, celowość tej zmiany jest podyktowana tym, iż zgodnie z intuicją językową, nazwa „nagana” lepiej oddaje większy stopień dolegliwości tej kary w stosunku do upomnienia<sup>37</sup>. Bardziej istotna jest druga zmiana. Chodzi tu mianowicie o możliwość publicznego ogłaszania o nałożeniu kary porządkowej. W poprzednim stanie prawnym było to dopuszczone w stosunku do wszystkich przewidzianych prawem sankcji. Kodeks pracy ogranicza tę możliwość tylko do nagany, przy czym o korzystaniu z niej powinny decydować względy wychowawcze i prewencyjne (art. 110 § 2). Wynika z tego, że nie znajduje podstaw prawnych praktyka informowania załogi zakładu pracy o nałożeniu na pracownika upomnienia. Z uwagi na dużą dolegliwość, jaką stanowi dla pracownika publiczne ogłoszenie o jego ukaraniu, zmianę tę należy uznać za słuszną. Upomnienie jest stosowane za przekroczenia mniejszej wagi i powinno stanowić sygnał ostrzegawczy przed dalej idącymi konsekwencjami w przypadku ponowienia naganego zachowania się. W związku z tym może budzić pewne wątpliwości zasadność włączenia upomnienia do katalogu kar porządkowych.

Tradycyjną dla polskiego ustawodawstwa pracy jest kara pieniężna. Przesłanki, tryb i zakres zastosowania oraz jej wysokość były w różnych okresach rozmaicie kształtowane. Pod rządem uchylonych przepisów przede wszystkim rozróżniano między fakultatywną i obligatoryjną karą pieniężną. Kary pieniężne w pierwszej postaci były nakładane po uprzednim udzieleniu ostrzeżenia i za wszelkie przekroczenia porządkowe. Obowiązek stosowania tych sankcji miał natomiast miejsce tylko w przypadku niektórych przekroczeń. Rozwiązanie to było poddawane daleko idącej krytyce<sup>38</sup>.

Kodeks pracy przewiduje jednolity tryb stosowania kary pieniężnej. W porównaniu do poprzedniego stanu prawnego zrezygnowano zatem z podziału na kary obligatoryjne i fakultatywne, nie ma też

<sup>37</sup> Np. *Mały słownik języka polskiego*, red. S. Skorupka, H. Auderska i Z. Łempicka, Warszawa 1968, s. 863) słowo „upomnienie” wyjaśnia jako łagodną nagana, przestrożę, karcącą uwagę itd.; por. też W. Masewicz, *Środki dyscyplinujące pracownika*, Warszawa 1981, s. 120 i n.

<sup>38</sup> Związczą W. Sanetra, *O karze pieniężnej w świetle praktyki jej stosowania*, PiZS 1973, nr 5, s. 14 i n.



obecnie wymogu uprzedniego stosowania kary lżejszej, nie przewidziano też możliwości podawania faktu zastosowania tej sankcji do wiadomości publicznej. O ile słuszność pierwszej zmiany nie podlega dyskusji, o tyle pewne uwagi nasuwają się na tle pozostałych zmian.

Brak wymogu poprzedzenia kary pieniężnej zastosowaniem nagany jest podyktowany przede wszystkim potrzebą większej elastyczności polityki karania. Konieczność wychowawczego i prewencyjnego oddziaływania tych sankcji i tak powoduje, iż zastosowanie środka bardziej dolegliwego jest możliwe w zasadzie tylko wtedy, gdy oczekiwanego efektu nie przynosi zastosowanie środka mniej dolegliwego.

Dyskusyjne jest natomiast wyłączenie możliwości publicznego ogłoszenia o nałożeniu kary pieniężnej. Warto mieć na uwadze, iż dla wielu pracowników publiczne ogłoszenie, nawet o ukaraniu karą „lżejszą”, jest bardziej dotkliwe niż potrącenie określonej kwoty z wynagrodzenia za pracę. Przeprowadzona w kodeksie pracy gradacja dolegliwości jest zatem w stosunku do odczuć tej grupy pracowników nieadekwatna. W praktyce prowadzi to do paradoksalnych sytuacji<sup>39</sup>. Przekroczenia porządkowe określone w art. 108 § 2 kp szczególnie zagrażają interesom zakładu pracy, należy zatem skutecznie im przeciwdziałać. Mając to na uwadze, mimo istnienia podstaw do nałożenia kary teoretycznie surowszej (kary pieniężnej), stosuje się nagane, a więc środek, zdawałoby się łagodniejszy, ale za to dający większe możliwości oddziaływania o charakterze prewencyjnym. Dla uniknięcia tego typu sytuacji konieczne jest bądź zrezygnowanie w ogóle z możliwości publicznego ogłaszania o nałożeniu kary porządkowej, bądź też dopuszczenie jej także w stosunku do kary pieniężnej (o ile miałaby ona być utrzymana). Wydaje się, iż więcej argumentów przemawia za tą pierwszą ewentualnością. Przede wszystkim pozostaje ona w większej harmonii z indywidualistycznym pojmowaniem stosunku pracy, po wtóre zaś — prewencyjne efekty można osiągać również przez stosowanie innych środków oddziaływania na pracowników.

O dolegliwości kary pieniężnej decyduje przede wszystkim jej wysokość. Rozwiązania kodeksowe ujednolicają i zaostrzają ją w stosunku do reguł obowiązujących w przeszłości. Obecnie maksymalna wysokość kar pieniężnych za jedno przekroczenie (bez względu na jego rodzaj i stanowisko zajmowane przez pracownika), jak też za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może przewyższać jednodniowego wynagrodzenia pracownika, natomiast łączny wymiar kar pieniężnych nie może przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego do wypłaty i to po dokonaniu potrąceń, o jakich mowa

<sup>39</sup> Szerzej Z. Góral, *Przepisy o odpowiedzialności porządkowej pracowników w świetle praktyki*, PiZS 1981, nr 7, s. 49.

w art. 87 § 1 pkt 1—3 kp. Ponadto należy mieć na uwadze, iż przy potrąceniu kar pieniężnych wolne od potrąceń jest wynagrodzenie odpowiadające 90% wynagrodzenia minimalnego<sup>40</sup>. Szczegółowe zasady obliczania wysokości kar pieniężnych zostały określone w § 12 rozp. MPPiSS z 18.12.1975 r.<sup>41</sup>

Dyskusyjna jest kwestia dotycząca daty, w jakiej można dokonać potrącenia z tytułu nałożonej kary pieniężnej. W literaturze zostały wyrażone w tej sprawie dwa różne poglądy. Zgodnie z pierwszym, kara powinna być potrącona z wynagrodzenia przypadającego pracownikowi za miesiąc, w którym uprawomocniła się decyzja kierownika zakładu pracy o ukaraniu pracownika (J. Brol)<sup>42</sup>. Według przeciwnego stanowiska postulat natychmiastowej wykonalności kary pieniężnej stanowi jedynie pewną dyrektywę socjotechniczną, nie zaś obowiązek prawny<sup>43</sup>. W rezultacie przyjmuje się, że „potrącenie kary pieniężnej z wynagrodzenia za pracę może nastąpić w każdym czasie, aż do upływu trzech lat od dnia, w którym roszczenie zakładu pracy o należność stanowiącą równowartość zastosowanej kary stało się wymagalne”.

Rozstrzygając przedstawiony wyżej problem, należy krytycznie się odnieść zwłaszcza do tego ostatniego poglądu. Wywołuje on wielorakie wątpliwości. Przede wszystkim trzeba zakwestionować twierdzenie, iż kwota równa zastosowanej karze pieniężnej stanowi wierzytelność pracodawcy w cywilistycznym tego pojęcia rozumieniu. Trudno przejść do porządku nad przeznaczeniem wpływów z kar pieniężnych. Nie przypadają one podmiotowi zatrudniającemu, lecz są wydatkowane na cele socjalne (art. 108 § 4)<sup>44</sup>. Nie można zatem utożsamiać „potrącenia”, o którym mowa w art. 87 § 1 pkt 4 i w art. 108 § 3 z tak samo nazwanym pojęciem zawartym w art. 498 kc, gdzie oznacza ono umorzenie wierzytelności wzajemnych, przeciwnych, jednorodnych i wymagalnych. Słusznie podkreślono w literaturze, iż na gruncie prawa pracy można mówić jedynie o potrąceniu *sensu largo*<sup>45</sup> lub o pobraniu z zarobku<sup>46</sup>.

<sup>40</sup> Rozp. RM w sprawie kwot wynagrodzenia za pracę wolnych od potrąceń z innych tytułów niż świadczenia alimentacyjne, Dz.U. 1977, nr 37, poz. 165.

<sup>41</sup> Dz.U., nr 51, poz. 334.

<sup>42</sup> Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 1977, s. 410.

<sup>43</sup> Masewicz, *op. cit.*, s. 140.

<sup>44</sup> M. Święcicki, Prawo wynagrodzenia za pracę, Warszawa 1963, s. 237—238; Sanetra, *op. cit.*, s. 19. Odmienne stanowisko dawniej zajmował W. Niewiadowski, *Potrącenie wynagrodzenia za pracę*, PIP 1962, nr 2, s. 302, a obecnie Masewicz, *op. cit.*, s. 238.

<sup>45</sup> W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 1970, s. 296.

<sup>46</sup> Święcicki, *Prawo pracy*, s. 440.

Z całokształtu regulacji kodeksowej poświęconej odpowiedzialności porządkowej w ogóle i karom pieniężnym w szczególności wynika — wbrew temu, co twierdzi W. Masewicz — iż potrącenie kwoty stanowiącej równowartość kary pieniężnej, może nastąpić tylko z wynagrodzenia wypłacanego za okres, w którym miało miejsce zastosowanie owej sankcji<sup>47</sup>. O tym, że nie jest to wyłącznie postulat socjotechniczny świadczy treść art. 108 § 3 kp. Regulacja zawarta w tym przepisie ma znaczenie nie tylko dla określenia maksymalnego wymiaru kar pieniężnych. Wskazanie przez ustawodawcę na datę dokonania potrącenia jako na moment decydujący o dopuszczalnej wysokości kar ma bowiem o tyle racjonalne uzasadnienie, o ile właśnie w tej dacie potrącenie nie tylko może być, ale i będzie dokonane.

Dodajmy do tego, iż w kodeksie pracy nie czyni się rozróżnienia między orzeczeniem kary, a jej wykonaniem, czego przejawem jest brak wskazania okresu przedawnienia wykonania kary. W art. 109 określono jedynie, iż kara nie może być zastosowana po upływie dwóch tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie trzech miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Wydaje się w związku z tym, iż zastosowanie kary nie wyczerpuje się tylko w złożeniu pracownikowi oświadczenia odpowiedniej treści. Zastosowanie kary oznacza również wyrządzenie dolegliwości stanowiącej istotę określonej sankcji. W przypadku kary pieniężnej dolegliwością tą jest pomniejszenie o odpowiednią kwotę wynagrodzenia za pracę, przysługującego pracownikowi w chwili ukarania. Zgodzić się więc wypada, iż samo potrącenie jest jedynie czynnością obliczeniową<sup>48</sup>.

Przewidziane w art. 108 sankcje wyczerpują katalog kar porządkowych w polskim prawie pracy. Pełna ocena obecnego stanu prawnego wymaga jego skonfrontowania z praktyką<sup>49</sup>. Jak się okazuje, charakterystyczna dla tej ostatniej jest tendencja do modyfikowania i poszerzania kodeksowego katalogu kar. Najogólniej rzecz biorąc, chodzi tu z jednej strony o stosowanie w charakterze sankcji porządkowych środków nie przewidzianych w kodeksie, a z drugiej strony — o powiększanie dolegliwości kar kodeksowych.

Stosunkowo często znajdują zastosowanie środki o mniejszej skali dolegliwości, stanowiące ogniwo pośrednie między środkami o charakterze wychowawczym a sankcjami *stricte* porządkowymi. O ile nie-

<sup>47</sup> Niesłuszne jest łączenie możliwości potrącenia z datą „uprawomocnienia się” kary pieniężnej. Kara ta jest już „prawomocna” w chwili zastosowania. Do sprawy tej wrócimy w rozdziale następnym.

<sup>48</sup> Sanetra, *op. cit.*, s. 19.

<sup>49</sup> Szerzej Góral, *op. cit.*, s. 47 i n.

które z nich z pewnością nie wykraczają poza ramy działalności „korekcyjnej”, będąc naturalną konsekwencją organizowania pracy i kierowania nią (np. ustne uwagi, wytknięcia, pouczenia, rozmowy o popełnionych błędach), o tyle charakter pozostałych nie jest już tak oczywisty. Dzieje się tak co najmniej z kilku powodów. Przede wszystkim o fakcie zastosowania określonego środka czyniona jest pisemna wzmianka, niekiedy powiadamia się o tym załogę i wreszcie niektóre z wykorzystywanych w zakładach środków wywierają również wpływ na uprawnienia majątkowe pracowników. I tak np. dość powszechna jest praktyka rejestrowania, zwłaszcza na niższych szczeblach organizacyjnych zakładu, upomnień ustnych udzielanych pracownikom. Umieszczenie o tym pisemnej wzmianki jest traktowane przy tym jako ostateczne ostrzeżenie przed zastosowaniem środków z art. 108. W jednym z badanych zakładów do publicznej wiadomości podaje się wykazy z nazwiskami tych, którzy spowodowali największą ilość braków. W stosunku do osób umieszczonych w takim wykazie dwukrotnie stosuje się tzw. „zwrócenie uwagi na piśmie”, które poprzedza stosowanie wobec pracownika kodeksowych kar porządkowych. Podkreślenia wymaga fakt, że „zwrócenie uwagi na piśmie” powoduje potrącenie świadczeń z zakładowego funduszu nagród i dodatku stażowego<sup>50</sup>.

Stosowane w ten sposób środki tracą charakter wyłącznie korekcyjny, stając się w istocie dodatkową karą i tak właśnie są traktowane przez kierownictwo zakładów i samych pracowników. Takie reagowanie na uchybienia pracownicze stanowi jednak już wkroczenie w sferę dóbr osobistych, a nawet niekiedy i majątkowych, a to jest dopuszczalne, jak się powszechnie uznaje, tylko wówczas, gdy możliwość tego rodzaju przewidują przepisy prawne rangi ustawowej. W tym sensie opisana praktyka jest nielegalna.

Nielegalne są również spotykane nieraz próby potęgowania dolegliwości kar „na czci” przewidzianych w kodeksie pracy. I tak, w praktyce niektórych zakładów pracy funkcjonują takie kary jak ostra nagana, nagana z ostrzeżeniem, przy czym te dodatkowe, nie przewidziane w kodeksie pracy określenia, mają na celu wyeksponowanie tego, iż stosowany środek jest karą ostateczną, ponowienie zaś naganego zachowania będzie stanowić przyczynę definitywnego rozwiązania umowy o pracę.

Dość powszechne w praktyce jest wykorzystywanie w charakterze sankcji za naruszenie obowiązków pracowniczych pewnych mechaniz-

<sup>50</sup> Szerzej Z. Góral, *Wpływ środków prawnych na jakość produkcji w praktyce*, PiZS 1978, nr 8—9, s. 34.



mów wynagrodzeniowych. Zjawisko to, pomimo podejmowanej w literaturze krytyki i wysuwanych wątpliwości co do celowości, a nawet legalności tego rodzaju poczynañ<sup>51</sup> rozpowszechnia się coraz bardziej. Tego rodzaju oddziaływania na postawy pracownicze przypierają na ogół dwie zasadnicze formy. Po pierwsze, obniżenie lub pozbawienie określonego świadczenia jest utożsamiane z nałożeniem kary porządkowej, różnej jednak od przewidzianej w art. 108 § 2 kp kary pieniężnej. Odnosi się to zwłaszcza do przysługujących pracownikowi świadczeń premiovych. Obniżając wysokość lub pozbawiając pracownika tego świadczenia, zakłady pracy powołują się na te postanowienia kodeksu pracy i regulaminów pracy, które stanowią podstawę do nakładania kar porządkowych. Praktyka taka pozostaje w zasadniczej sprzeczności z postulatem, aby tzw. „reduktory premiove” były ściśle związane jedynie z premiovym zadaniem, co jest z kolei koniecznym warunkiem prawidłowej realizacji podstawowej dla omawianego świadczenia funkcji bodźcowej.

W szeregu badanych zakładów pracy rozbudowuje się nadto system materialnych konsekwencji nakładanych na pracownika kar porządkowych. Działanie tego systemu jest przy tym z reguły automatyczne — nałożenie kary pociąga za sobą zmniejszenie lub pozbawienie określonego świadczenia, najczęściej nagrody z zakładowego funduszu nagród lub dodatku stażowego. W zasadzie na wysokość potrącenia nie ma wpływu ani rodzaj popełnionego przekroczenia, ani też stopień zawinienia. Sposób działania tego systemu prowadzi do wypaczenia nie tylko podstawowej funkcji, jaką mają w zamyśle ustawodawcy spełniać poszczególne świadczenia, ale nie daje również prawie żadnych efektów wychowawczych. Wniosek taki staje się tym bardziej zasadny, gdy uwzględnimy, jak odległy jest z reguły okres między uchybieniem pracownika, a reakcją nań, opisaną wyżej.

Rozbudowany system dodatkowych konsekwencji majątkowych komplikuje odpowiedź na pytanie o praktyczne znaczenie i rzeczywistą dolegliwość kar porządkowych przewidzianych w art. 108 kp. Dodajmy, że konsekwencje, o których mowa, łączą się zarówno z karą pieniężną, jak i z karami mającymi w zamyśle ustawodawcy godzić przede wszystkim w dobra osobiste pracownika. Prowadzi to do zamazania ich pierwotnego sensu i znaczenia, skoro w końcowym rachunku wszelkie kary mają charakter dolegliwości majątkowych. Niezależnie od

---

<sup>51</sup> Por. W. Szubert, *Spółeczne problemy rozwoju prawa pracy*, [w:] *Studia z polityki społecznej*, Warszawa 1973, s. 353; idem, *Współczesne tendencje przemian w prawie pracy*, PiP 1981, nr 8, s. 12—13; T. Zieliński, *Prawo pracy a reforma gospodarcza*, PiP 1981, nr 5—6, s. 39 i wielu innych autorów.

tego należy podkreślić, iż kumulowanie sankcji może powodować — i niejednokrotnie powoduje — obchodzenie kodeksowych ograniczeń co do wysokości kar pieniężnych.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania, dyskusyjna okazuje się kwestia, czy dotychczasowy katalog kar porządkowych jest wystarczający, czy też raczej powinien ulec przeobrażeniom. Pobieżna analiza tendencji obserwowanych w praktyce stosowania omawianych sankcji, przemawiałaby raczej za tą drugą ewentualnością. Wydawałoby się, iż podejmowane próby rozszerzania katalogu nakładanych kar i zwiększania dolegliwości sankcji przewidzianych w kodeksie świadczą o tym, iż obecnie ukształtowanie tych ostatnich nie najlepiej służy realizacji wychowawczej i prewencyjnej funkcji odpowiedzialności porządkowej. Można by więc sądzić, że dla podniesienia efektywności oddziaływania na postawy pracowników w procesie pracy poprzez kary, konieczna jest taka zmiana przepisów, która zapewniłaby większy wybór spośród surowszych sankcji. Wniosek tego rodzaju nie jest jednak przekonujący. Wynika on z absolutyzowania możliwości skutecznego wpływania na zachowania pracowników poprzez kary. Stosowanie sankcji porządkowych może stanowić jedynie uzupełnienie oddziaływania za pomocą właściwego dla stosunków zobowiązaniowych mechanizmu wzajemności świadczeń i to tylko jako środek reakcji na niektóre z postaci naruszenia obowiązków pracowniczych.

Zwiększenie stopnia represyjności prawa pracy poprzez mnożenie rozmaitych kar nie wydaje się więc najlepszym zabiegiem. Wbrew pozorom świadczy o tym również, opisana wyżej praktyka stosowania kar. Zauważmy, iż pracodawcy dążąc do zwiększenia skuteczności kar przewidzianych w kodeksie pracy, wiążą je ściśle z systemem wynagradzania, sprowadzając te sankcje do roli przesłanek warunkujących rozmiar przysługujących pracownikowi świadczeń. W ten sposób kary kodeksowe tracą charakter środka oddziałującego na pracowników w sposób bezpośredni i samodzielny. Potrzeba istnienia tego rodzaju środków sprawia jednak, że w miejsce, które powinny zajmować kary porządkowe ustanowione w art. 108, wprowadza się inne środki reagowania na naganne zachowania pracowników. Przywiązywanie większego znaczenia do mechanizmu wzajemności świadczeń i prawidłowe ukształtowanie nabycia prawa do tych świadczeń, m. in. poprzez zrezygnowanie z wiązania go z odpowiedzialnością porządkową, jest zatem najbardziej wskazaną drogą przywrócenia karom porządkowym ich właściwej roli i znaczenia.

## 2. TRYB STOSOWANIA KAR PORZĄDKOWYCH

### 2.1. Podmioty realizujące uprawnienie do nakładania kar porządkowych

Kierowanie procesem pracy należy do zadań położonych wszystkich szczebli. Każdy kierownik pracy może i powinien oddziaływać na wykonywanie obowiązków pracowniczych. Cięży zresztą na nich, ustanowiony w kodeksie pracy (art. 94 pkt 3), obowiązek zapewnienia przestrzegania porządku i dyscypliny pracy w kierowanej przez siebie jednostce organizacyjnej. W tym celu mogą oni wykorzystywać różnego rodzaju mechanizmy motywujące, a w szczególności tzw. środki „korekcyjne”. Kierownicy pracy mają zatem możliwość pouczania pracowników, wytykania popełnionych błędów oraz upominania. Są to jednak wszystko działania pozaprawne. Nałożenie kary porządkowej jest natomiast działaniem prawnie doniosłym, wkracza bowiem w dobra chronione przez prawo. Nie jest więc rzeczą obojętną, kto może realizować to szczególne uprawnienie pracodawcy. Krąg osób wyposażonych w taką kompetencję jest na ogół stosunkowo wąski. Zanim zaprezentujemy rozwiązania przyjęte w tej materii przez polskiego ustawodawcę, wskażmy, jak ta kwestia jest regulowana w innych państwach socjalistycznych.

W radzieckim prawie pracy kompetencja do nakładania kar dyscyplinarnych jest przyznana „administracji zakładu pracy”. Oprócz kierownika zakładu w skład owej administracji wchodzi również jego zastępcy, główni inżynierowie, główni konstruktorzy, główni mechanicy, główni elektrycy i inne osoby wypełniające bezpośrednio funkcję kierowania zakładem pracy<sup>52</sup>. W NRD-owskim kodeksie pracy jako zasadę przewidziano stosowanie kar przez kierownika zakładu pracy, który jednak może przekazać to uprawnienie innym pracownikom na stanowiskach kierowniczych. Podobna zasada została wyrażona w czechosłowackim kodeksie pracy. W Rumunii prawo do wymierzania kar ma organ zespołowego zarządzania lub — w przypadkach określonych w przepisach — kierownik jednostki albo komórki roboczej. Odmienne reguły obowiązują w tym zakresie w prawie pracy Jugosławii. O nałożeniu kary orzeka tam specjalna komisja, składająca się z nieparzystej liczby członków wraz z przewodniczącym, wybierana przez pracowników.

Omawiany problem nie jest szerzej analizowany na gruncie prawa pracy państw zachodnich. Na ogół twierdzi się, iż prawo karania jest elementem uprawnień władczych szefa przedsiębiorstwa<sup>53</sup>. Zdecy-

<sup>52</sup> *Trudoweje prawo...*, s. 14–15.

<sup>53</sup> Por. np. Despax, Pelissier, *op. cit.*, s. 18.

dowane odrębności w tym zakresie występują jednak w RFN-owskim prawie pracy. Szereg autorów, wychodząc z założenia, iż stosowanie kar stanowi w zasadzie przedmiot zbiorowego prawa pracy, twierdzi, iż uprawnienie to może być wykonywane nie tylko przez pracodawcę, ale również przez radę zakładową lub specjalny sąd zakładowy. Decydujący głos należy tu do stron zakładowej umowy zbiorowej<sup>54</sup>.

Według polskiego kodeksu pracy stosowanie kar porządkowych należy — jak to stanowi art. 110 § 1 — do kompetencji kierownika zakładu pracy. W oparciu o sformułowanie tego przepisu wypowiedziano pogląd, że nikt inny prócz kierownika zakładu nie jest uprawniony do wymierzania omawianych kar. Podkreśla się, iż przepis ten nie przewiduje możliwości cedowania tego uprawnienia na inne osoby<sup>55</sup>. Przy rozstrzyganiu tego problemu trzeba jednak mieć na uwadze również treść art. 23 § 1 i 2 kp, zgodnie z którym do dokonywania czynności prawnych z zakresu stosunku pracy mogą być upoważnione i inne osoby, zawsze zaś wtedy, kiedy w kodeksie pracy mowa o kierowniku zakładu pracy, należy przez to rozumieć także i te osoby, które zostały upoważnione do działania w określonym zakresie w imieniu zakładu<sup>56</sup>.

Jak podkreślono w literaturze, koncentracja uprawnień represyjnych w ręku kierownika zakładu pracy jest trudna do realizacji w warunkach większych zakładów pracy, o złożonej strukturze organizacyjnej, mających swoje siedziby w różnych, nieraz odległych od siebie miejscach<sup>57</sup>. Często więc zachodzi potrzeba podziału omawianej kompetencji pomiędzy kierowników poszczególnych jednostek organizacyjnych. Upoważnienie do stosowania kar porządkowych może wynikać z ustawy, postanowień aktów wewnątrzzakładowych lub indywidualnego pełnomocnictwa udzielonego generalnie, albo do załatwienia określonej sprawy. W praktyce najczęściej upoważnienie tego rodzaju jest zamieszczane w regulaminach organizacyjnych zakładu pracy<sup>58</sup>.

<sup>54</sup> Por. zwłaszcza D. Neuman, *Die Rechtsgrundlage von Betriebsstrafenordnungen*, RdA 1968, s. 253—254.

<sup>55</sup> A. Mironczuk, *Prawo pracy. Poradnik dla rad zakładowych*, Warszawa 1979, s. 431.

<sup>56</sup> Zdaniem T. Zielińskiego, działania prawne zastrzeżone do kompetencji kierownika zakładu pracy (w tym m. in. i nakładanie kar porządkowych) mogą być dokonywane tylko przez osoby upoważnione do zastępstwa zgodnie z ustawą bądź statutem, (*Zarys wykładu prawa pracy*, cz. I ogólna Katowice 1977, s. 242).

<sup>57</sup> Por. zwłaszcza W. Sanetra, *Odpowiedzialność pracownicza*, [w:] *Problemy stosowania prawa pracy w przedsiębiorstwie*, Wrocław 1976, s. 133.

<sup>58</sup> W. Sanetra, *Charakterystyka i ocena regulaminów i zarządzeń wewnątrzzakładowych*, [w:] *Z problematyki stosunków pracy w Kombinacie Górniczo-Hutniczym Miedzi*, Wrocław 1976, s. 41 i n. Warto zauważyć, iż w NRD (§ 254 ust. 3, zd. 3 kp) uprawnienie do nakładania kar przekazywane jest innym osobom w regu-



Oprócz ustalenia zakresu działania i kompetencji kierowników poszczególnych jednostek organizacyjnych, w regulaminach tych można również określić krąg podmiotów uprawnionych do stosowania kar bez imiennego ich wskazywania.

Istotne znaczenie z punktu widzenia racjonalności polityki karania w zakładzie ma prawidłowe ukształtowanie kręgu osób uprawnionych do nakładania kar<sup>59</sup>. Z jednej strony powinien być uwzględniony postulat jednolitości tej polityki na terenie zakładu, czemu lepiej służy skoncentrowanie uprawnień w tym zakresie na wysokim szczeblu hierarchii kierowniczej, z drugiej zaś — sposób posługiwania się karami powinien być dostosowany do właściwości poszczególnych jednostek organizacyjnych. Optymalny byłby taki podział kompetencji, który godziłby te dwie odmienne tendencje. Należy więc unikać nadmiernej koncentracji omawianych uprawnień, ale i ich nadmiernego rozproszenia. Pewne propozycje w tej sprawie zostały zaprezentowane przez W. Sanetrę. Zdaniem tego autora, kary powinien stosować kierownik zakładu pracy, kierownik działu osobowego oraz kierownicy zasadniczych jednostek organizacyjnych. Działalność represyjna kierownika zakładu pracy obejmowałaby stosowanie kar wobec kierowników pracy, a także rozpatrywanie wszelkich sprzeciwów od ukarania. Do kompetencji kierownika działu osobowego należałoby sankcjonowanie przekroczeń związanych z naruszeniem dyscypliny pracy (w wąskim jej rozumieniu). Pozostałe rodzaje przekroczeń powinny być sankcjonowane przez kierowników poszczególnych jednostek organizacyjnych.

Jak słusznie zauważa powołany wyżej autor, kwestia przekazywania kompetencji do nakładania kar porządkowych powinna być w przyszłości wyraźniej unormowana. Postanowienia kodeksu pracy w tej materii nie wystarczają.

## 2.2. Postępowanie dotyczące nakładania kar porządkowych

### 2.2.1. Uwagi wstępne

Nałożenie kary porządkowej jest aktem realizacji prawa przysługującego podmiotowi zatrudniającemu. Względy ochronne z jednej strony i konieczność skutecznego oddziaływania z drugiej sprawiają, iż sposób czynienia użytku z tego uprawnienia nie jest obojętny dla

---

laminach pracy. Wprowadzenie takiego rozwiązania również i w Polsce proponuje I. Jarzyński, *Kary, nagrody i wyróżnienia w świetle regulaminów pracy*, PiZS 1979, nr 3, s. 46—47.

<sup>59</sup> Przede wszystkim Sanetra, *Odpowiedzialność pracownicza...*, s. 133.

ustawodawcy. W przepisach prawnych określa się zatem pewne rygory, jakie muszą być spełnione przed podjęciem decyzji o nałożeniu kary. Podmiot wyposażony w kompetencję karania musi ustalić poprzez zebranie odpowiedniego materiału faktycznego i dowodowego istnienie przesłanek pozwalających — zgodnie z przepisami kodeksu pracy — na zastosowanie kary, a następnie dokonać wyboru jednej spośród możliwych konsekwencji prawnych faktów uznanych za udowodnione.

W rezultacie stosowanie sankcji porządkowych można ująć w pewien model decyzyjny podobny do decyzyjnego modelu stosowania prawa<sup>60</sup>. Niektórzy z przedstawicieli doktryny twierdzą wprost, iż nakładanie kar porządkowych nie tylko wykazuje podobieństwo, ale jest rodzajem stosowania prawa<sup>61</sup>. Można się z tym zgodzić pod warunkiem, iż stosowanie prawa traktujemy bardzo szeroko, obejmując nim również czynienie użytku z uprawnienia przez podmioty stosunków prywatno-prawnych<sup>62</sup>. Na takie ujęcie pozwala definicja zaprezentowana przez Z. Ziemińskiego. Jego zdaniem, stosowanie prawa to „czynienie przez podmiot, któremu norma prawna przyznała kompetencję do dokonania czynności konwencjonalnej doniosłej prawnie, użytku z tej kompetencji”<sup>63</sup>.

#### 2.2.2. Ustalenie przesłanek uzasadniających nałożenie kary porządkowej

Przed podjęciem decyzji o ukaraniu należy w pierwszym rzędzie ustalić, czy zachodzą przesłanki, które — zgodnie z przepisami prawa — warunkują możliwość nałożenia kary, a więc — czy zachowanie pracownika jest bezprawne i zawinione.

Bezprawność zachowania pracownika, jako przesłanka odpowiedzialności porządkowej, polega na naruszeniu któregośkolwiek z wymienionych w art. 108 kp obowiązków pracowniczych. Innymi słowy, bezprawne jest takie działanie lub zaniechanie pracownika, które stanowi naruszenie nakazów i zakazów objętych treścią tych obowiąz-

<sup>60</sup> Na temat decyzyjnego modelu stosowania prawa szerzej W. Lang, J. Wróblewski, S. Zawadzki, *Teoria państwa i prawa*, Warszawa 1979, s. 420 i n.

<sup>61</sup> Por. zwłaszcza J. Jończyk, J. Wróblewski, *Stosowanie prawa pracy w zakładzie pracy*, Wrocław 1977, s. 13—14 oraz s. 80. J. Wróblewski ujmując tam „czynności dyscyplinarne” kierownika zakładu pracy w ramach modelu stosowania prawa o charakterze mieszanym, zawierającym w sobie elementy modelu sądowego i kierowniczego.

<sup>62</sup> Z. Ziemiński, *Problemy podstawowe prawoznawstwa*, Warszawa 1980, s. 418.

<sup>63</sup> *Ibidem*, s. 417.

ków. Może ono polegać na jednorazowym naruszeniu określonej powinności, jak też może mieć charakter ciągły. Zachowaniem swym pracownik może naruszyć jednocześnie kilka obowiązków, co — mimo to — uzasadnia zastosowanie tylko jednej, choć na ogół surowszej, kary porządkowej. Ta ostatnia sytuacja jest nazywana w literaturze „kumulatywnym zbiegiem naruszeń porządku i dyscypliny pracy”<sup>64</sup>.

Ustalenie, że nastąpiło naruszenie obowiązku pracowniczego, stanowiące przekroczenie porządkowe, nie jest wystarczające. Dodatkowego wyjaśnienia wymaga, czy w konkretnym przypadku nie wystąpiły przesłanki wyłączające bezprawność zachowania pracownika (działanie w stanie wyższej konieczności czy też niepodporządkowanie się poleceniom sprzecznym z treścią stosunku pracy lub zasadami współżycia społecznego).

Badając praktykę stosowania kar porządkowych można stwierdzić, iż często decyzja o nałożeniu kary jest uzależniona jedynie od stwierdzenia naruszenia obowiązków pracowniczych, pomijana jest natomiast wina pracownika<sup>65</sup>. Przyczyn takiego stanu rzeczy można dopatrywać się m. in. w niezbyt właściwej redakcji przepisów kodeksowych w tym zakresie. Jak słusznie zauważono w literaturze, wobec wyraźnego wyodrębnienia w art. 114 kp winy jako przesłanki odpowiedzialności majątkowej (dodajmy, iż podobne unormowanie zawiera art. 82 kp) i pominięcia jej w art. 108, może powstać sugestia, że odpowiedzialność porządkowa ma charakter odpowiedzialności obiektywnej, nie opartej na zasadzie winy<sup>66</sup>. W świetle art. 111 § 1 wniosek tego rodzaju jest jednak niesłuszny. Zgodnie z powołanym przepisem przy stosowaniu kar należy brać pod uwagę m. in. stopień winy pracownika. Również i wina stanowi więc przesłankę stosowania kar porządkowych. Powinno to być jednak wyraźniej wyeksponowane w przepisach prawnych, zwłaszcza z uwagi na pełnienie przez odpowiedzialność porządkową funkcji wychowawczej. Niewystarczające jest wskazanie na tę przesłankę jedynie pośrednio, poprzez wymienienie stopnia winy wśród kryteriów, które trzeba uwzględnić przy wyborze sankcji.

Samo pojęcie winy jest jednym z bardziej spornych zagadnień w prawoznawstwie. Różnie jest wyjaśniana istota winy w prawie karnym i cywilnym, przy czym w literaturze dotyczącej każdej z tych

<sup>64</sup> T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, cz. II, Katowice 1978, s. 409.

<sup>65</sup> Góral, *Przepisy o odpowiedzialności porządkowej...*, s. 43.

<sup>66</sup> Por. szerzej W. Sanetra, *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Warszawa—Wrocław 1975, s. 52, 89—90 i n.

gałęzi prawa z osobna, stanowiska są również podzielone<sup>67</sup>. Na gruncie prawa pracy problematyka winy została szczegółowo opisana przede wszystkim przez W. Sanetrę<sup>68</sup>. Nie wnikając głębiej w te kwestie w niniejszych rozważaniach dzielimy coraz silniej podnoszony postulat, iż pojęcie winy powinno być ujmowane w zasadzie jednolicie w ramach wszystkich gałęzi prawa, co nie przekreśla możliwości istnienia pewnych różnic, podyktowanych odmiennością funkcji realizowanych przez poszczególne rodzaje odpowiedzialności<sup>69</sup>. W zakresie nas interesującym ważne jest, iż celem odpowiedzialności porządkowej nie jest rekompensata wyrządzonej szkody, lecz ukaranie sprawcy przekroczenia porządkowego w celu zapobieżenia popełnianiu podobnych przekroczeń w przyszłości<sup>70</sup>. Z tego względu, uznając, iż wina oznacza ujemną ocenę postępowania pracownika należy jednak zwrócić uwagę przede wszystkim na ściśle subiektywne elementy tego postępowania. Naruszenie obowiązków pracowniczych można zatem uznać za zawinione jedynie wówczas, gdy postępowanie pracownika jest wynikiem świadomej, zależnej od jego woli działalności. Konieczne jest zatem ustalenie, że zachowanie pracownika w określonej sytuacji jest narazne ze względu na towarzyszące temu czynowi okoliczności subiektywne. Pozwala to, aby przy wyborze środka reakcji brać pod uwagę cechy osobiste pracownika, co z kolei sprzyja indywidualizacji odpowiedzialności<sup>71</sup>.

W rezultacie należy stwierdzić, iż wina zachodzi zarówno wtedy, gdy pracownik chce postąpić wbrew swemu obowiązkowi, ewentualnie przewidując sprzeczność swojego zachowania z treścią obowiązku, godzi się na to (wina umyślna), jak też wtedy, gdy przy wykonywaniu obowiązków nie dokłada on należytej staranności (niedbalstwo *in concreto*, a więc oceniane według zindywidualizowanego kryterium, dostosowanego do właściwości sprawcy).

---

<sup>67</sup> Na gruncie prawa karnego por. np. I. Andrejew, *Polskie prawo karne w zarysie*, Warszawa 1976, s. 147 i n. Na gruncie prawa cywilnego por. zwłaszcza J. Dąbrowa, *Wina jako przesłanka odpowiedzialności cywilnej*, Wrocław 1968 oraz B. Lewaszkiewicz, *Zakres niedbalstwa jako podstawy odpowiedzialności cywilnej*, NP 1956, nr 3.

<sup>68</sup> Sanetra, *op. cit.*

<sup>69</sup> T. Pajor, *Odpowiedzialność dłużnika za niewykonanie zobowiązania*, Warszawa 1982, s. 174 i 175 oraz prace powołane przez tego autora (w przyp. 20).

<sup>70</sup> Jak przyznaje Pajor (*ibidem*, s. 183, 204), to czy chodzi o wyrównanie szkody, czy też o ukaranie sprawcy, rzutuje na zastosowanie określonego miernika staranności (zobiektywizowanego w pierwszym przypadku, ściśle subiektywnego — w drugim).

<sup>71</sup> Zieliński, *Zarys wykładu prawa...*, cz. II, s. 376—377.



Podobnie jak w przypadku bezprawności, podjęcie ostatecznej decyzji o ukaraniu wymaga ponadto ustalenia, czy nie zachodzą przesłanki wyłączające winę pracownika (niepoczytalność, błąd).

### 2.2.3. Ustalenie konsekwencji prawnych przekroczenia porządkowego

Z przepisów kodeksu pracy nie wynika w sposób jednoznaczny, czy stosowanie kar porządkowych, w razie zajścia omówionych wyżej przesłanek, jest fakultatywne czy też obligatoryjne. Szereg zwrotów zawartych w przepisach sugeruje, że nakładanie kar jest obligatoryjne<sup>72</sup>. W podstawowym dla omawianej materii przepisie art. 108 mówi się więc, że naruszenie określonych obowiązków sprawia, iż „stosuje się” kary porządkowe; art. 110 § 1 stanowi z kolei, że karę „stosuje kierownik zakładu”; wreszcie w art. 111 § 2 stwierdza się, że kierownik zakładu pracy „może odstąpić” od kary [podkr. aut. — Z. G.]. Wszystko to *prima facie* mogłoby wskazywać, iż zasadą jest powinność stosowania kary w każdym znanym przypadku nagannego zachowania pracownika. Dodatkowych argumentów za tą tezą można upatrywać również w treści art. 94 pkt 3, zgodnie z którym zakład pracy jest obowiązany zapewnić przestrzeganie porządku i dyscypliny pracy<sup>73</sup>.

Oparcie się na pobieżnej lekturze przepisów kodeksowych prowadziłooby więc do wniosku, że obligatoryjny tryb nakładania kar pieniężnych, przewidziany w pewnym zakresie w przedkodeksowym stanie prawnym, na gruncie kodeksu pracy stał się regułą, odnoszącą się do trybu nakładania wszelkich kar. Przeciwno takiej interpretacji przemawia jednak szereg argumentów.

Przytoczone wyżej przepisy powinny być bez wątpienia rozpatrywane z uwzględnieniem wychowawczej i prewencyjnej funkcji odpowiedzialności porządkowej. Tego rodzaju interpretacja prowadzi zaś do stwierdzenia, że kary porządkowe mogą być stosowane tylko o tyle, o ile nie wystarczające okaże się — co mocno jest podkreślane w literaturze — zastosowanie wobec pracownika innych środków oddziaływania wychowawczego<sup>74</sup>. Innymi słowy, kierownik zakładu pracy może dokonać wyboru takiego środka reakcji, który według jego oceny i o-

<sup>72</sup> Kodeks pracy z komentarzem, s. 316 oraz J. Pachó, *Obowiązek właściwego organizowania pracy i zapewnienia dyscypliny pracy*, PiZS 1978, nr 11, s. 14. Z kolei Zieliński (*ibidem*, s. 411) stwierdza, że zastosowanie kary porządkowej jest obowiązkiem kierownika zakładu pracy.

<sup>73</sup> A. Bryłka, *Problemy zbiegu norm odpowiedzialności pracowniczej*, PiZS 1972, nr 2, s. 21.

<sup>74</sup> W. Masewicz, *Postępowanie w sprawach o pracownicze przekroczenia porządkowe*, NP 1980, nr 3, s. 59.

czekiwań przyniesie największe efekty. Z art. 111 § 2 wynika, że preferowane powinny być środki o charakterze wychowawczym. W rezultacie należy skonstatować, iż na gruncie kodeksu pracy trudno mówić o istnieniu jakiegokolwiek automatyzmu, zakładającego nieuchronność kary w każdym znanym przypadku naruszenia porządku i dyscypliny pracy<sup>75</sup>. Obowiązkowe jest zatem nie stosowanie kar porządkowych, lecz czynne reagowanie na uchybienia pracownicze<sup>76</sup>.

W tym też kierunku powinna iść interpretacja wynikającego z art. 94 pkt 3 obowiązku zapewnienia przestrzegania porządku i dyscypliny pracy. Nie jest więc właściwe identyfikowanie tej powinności tylko i wyłącznie z koniecznością stosowania kar we wszystkich znanych przypadkach nagannego zachowania. Z dużą dozą prawdopodobieństwa można nawet stwierdzić, że oparta na takim założeniu praktyka będzie stanowić częstokroć naruszenie tego obowiązku, nadmierny bowiem schematyzm i rygoryzm w karaniu rzadko pozwala osiągnąć odpowiedni poziom zdyscyplinowania załogi.

Dotychczasowe wywody miały na celu wykazanie, że na gruncie kodeksu pracy nie ma obligatoryjności stosowania kar porządkowych. Wątpliwości co do tego rodzą się jednak na tle stosowania owych kar w wyniku zaniechania odszkodowania. Sformułowanie zawarte w art. 119 § 2 („może zaniechać... i zastosować wobec pracownika karę przewidzianą w art. 108”) jest nieraz wyjaśniane jako obowiązek nałożenia w tej sytuacji sankcji porządkowej<sup>77</sup>. Wydaje się jednak, że pogląd ten nie jest również dostatecznie uzasadniony.

Jak to już zostało podkreślone, konstrukcja art. 119 § 2 bazuje na błędnym przekonaniu, że odszkodowanie jest bardziej dolegliwym środkiem oddziaływania na pracownika niż nałożenie kary porządkowej. Tymczasem zapłata odszkodowania (dodajmy — niewysokiego) jest dolegliwością jednorazową, zastosowanie zaś kary z art. 108 wywiera negatywny wpływ na sytuację pracownika przez dłuższy czas. Nadto dodatkową dolegliwością w przypadku udzielenia nagany może być publiczne ogłoszenie o ukaraniu.

Poważne wątpliwości budzi również surowsze traktowanie pracownika w sytuacji określonej w art. 119 § 2 niż pracownika, który narusza obowiązek, nie wyrządzając tym szkody pracodawcy. W szczególności problematyczna jest możliwość traktowania wyrządzenia szkody

<sup>75</sup> Szubert, *Zarys prawa pracy*, s. 178—179.

<sup>76</sup> Masewicz, *Środki dyscyplinujące...*, s. 171. Na gruncie prawa radzieckiego podobnie O. W. Abramowa, *Princip nieotwrasimosti otwjestwiennosti za naruszenie trudowej discipliny*, Sow. Gos. i Pr. 1975, nr 7, s. 71—72.

<sup>77</sup> Np. Szubert, *op. cit.*, s. 187; J. Pietrzykowski, *Odpowiedzialność materialna pracowników*, St. i Mat. IPiSS 1976, nr 17, s. 111.

jako okoliczności kwalifikującej naganność zachowania pracownika, takie są bowiem konsekwencje przyjęcia poglądu o obligatoryjnym stosowaniu kar w przypadku zaniechania odszkodowania. Zauważmy, iż w sytuacji, kiedy pracownik swoim bezprawnym zachowaniem nie wyrządził szkody, takie okoliczności jak rodzaj przekroczenia, dotychczasowy stosunek do pracy, stopień winy itp. są brane pod uwagę przy rozstrzyganiu zarówno tego, czy należy zastosować karę, jak i tego, jaki rodzaj sankcji porządkowej powinien znaleźć zastosowanie. W sytuacji zaś określonej w art. 119 § 2 okoliczności powyższe nie miałyby żadnego znaczenia, jeśli chodzi o podjęcie samej decyzji o nałożeniu kary (skoro, jak się twierdzi, jej stosowanie jest obligatoryjne). Mogłyby one mieć pewien wpływ jedynie na wybór kary. Przyjęcie przedstawionego wyżej poglądu byłoby szczególnie rażące w przypadkach, kiedy wyrządzona przez pracownika szkoda nie przekracza 500 zł, a stopień winy jest nieznaczny. Zastosowanie wówczas kary, nawet najłżejszej, byłoby często niewspółmierne do stopnia naruszenia interesów zakładu pracy, a przede wszystkim nieuzasadnione z punktu widzenia oddziaływania wychowawczego. Jest to tym bardziej oczywiste, jeśli uwzględnimy dodatkowe konsekwencje stosowanych kar.

Wszystko to sprawia, iż należy opowiedzieć się przeciwko obligatoryjności stosowania kar porządkowych w razie zaniechania dochodzenia odszkodowania. Nie stoi temu na przeszkodzie treść art. 119 § 2. Przepis ten wskazuje bowiem na rodzaj środka, który ma być zastosowany w wyniku zaniechania odszkodowania. Ze zrozumiałych względów nie jest w tym miejscu uregulowany tryb nakładania kar porządkowych. Nie zachodzi taka konieczność, gdyż postanowienia tego rodzaju znajdujemy w rozdziale poprzednim. Dochodząc do wniosku, że w art. 119 § 2 jest mowa tylko o rodzaju sankcji, musimy więc uznać, że mogą być one stosowane tylko w trybie przewidzianym w dalszych przepisach rozdziału VI i tylko na zasadach tam określonych<sup>78</sup>. Oznacza to, że przy wyborze środka reakcji należy uwzględnić kryteria określone w art. 111 § 1, ale również, że można w ogóle odstąpić od nałożenia kary, jeśli okaże się, że wystarczające jest zastosowanie wobec pracownika innych środków oddziaływania wychowawczego. W konkluzji należy stwierdzić, że mówiąc o obligatoryjności stosowania kar w sytuacjach określonych w art. 119 § 2, mamy również na myśli, co najwyżej, obligatoryjność oznaczającą obowiązek czynnego reagowania

---

<sup>78</sup> Podobnie A. Krajewski w *Komentarzu do Kodeksu pracy*, Warszawa 1977, s. 453; Piotrowski (*Stosunek pracy*, s. 153), Salwa (*Prawo pracy PRL w zarysie*, s. 202), por. też K. Jaśkowski, *Zaniechanie dochodzenia odszkodowania od pracownika*, PiP 1978, nr 1, s. 99 i 101.

na przejawy nagannego zachowania pracownika przez zastosowanie przepisów art. 108—113 kp.

Kierownik zakładu pracy stwierdzając naruszenie obowiązku pracowniczego ma więc swobodę wyboru między środkami reakcji o różnym charakterze. Mówiąc o swobodzie wyboru, nie należy jej identyfikować z dowolnością. Prawdopodobność zastosowania tego lub innego środka wymaga bowiem przestrzegania zawartych w przepisach kodeksowych „dyrektyw wyboru konsekwencji”<sup>79</sup>. Dyrektywy te nie mają jednolitej natury. Są to bowiem pewne kryteria „faktyczne”, które określają, jakie fakty mają wpływać na wybór sankcji (a więc rodzaj naruszonego obowiązku, stopień winy, dotychczasowa postawa pracownika — art. 111 § 1), jak również dyrektywy „odsyłające”. W tym ostatnim przypadku chodzi o respektowanie przy dokonywaniu wyboru środka reakcji zasad obiektywizmu i sprawiedliwości (art. 94 pkt 6), a także o uwzględnianie możliwości oddziaływania wychowawczego i prewencyjnego (art. 110 § 2 i 111 § 2).

#### 2.2.4. Termin stosowania kar porządkowych

Ustalenie wszystkich okoliczności towarzyszących naruszeniu obowiązków pracowniczych, które mogłyby mieć znaczenie dla podjęcia decyzji o ukaraniu powinno — ze względu na efektywność odpowiedzialności porządkowej — nastąpić w miarę szybko. Przedłużanie tego okresu znacznie pomniejsza walory wychowawcze stosowanych środków. Jak to bowiem powszechnie jest uznawane, ważnym warunkiem skuteczności kary jest zachowanie związku czasowego między przekroczeniem a momentem jej zastosowania. Upływ czasu stanowi ponadto przyczynę narastania trudności dowodowych. Z powyższych względów poszczególne ustawodawstwa ograniczają w czasie możliwość stosowania kar porządkowych<sup>80</sup>. Czyni to również ustawodawca polski.

<sup>79</sup> Lang, Wróblewski, Zawadzki, *op. cit.*, s. 428 i n.

<sup>80</sup> Tak np. zgodnie z § 256 ust. 2 kp NRD, nie można wszczynać postępowania dyscyplinarnego, jeśli od naruszenia obowiązków pracowniczych upłynął okres 5 miesięcy. W CSRS są przewidziane dwa terminy: jeden miesiąc od dnia, w którym zakład pracy dowiedział się o naruszeniu dyscypliny pracy oraz rok od dnia naruszenia dyscypliny pracy (§ 79 pkt 1 kp); w rosyjskim kodeksie pracy występują również dwa terminy, przy czym termin płynący od dnia popełnienia przekroczenia jest krótszy i wynosi 6 miesięcy. Ostatnia reforma prawa francuskiego przyniosła zmiany i w tym zakresie. Wprowadzono zakaz stosowania sankcji po upływie dwóch miesięcy od momentu uzyskania przez pracodawcę wiadomości o przekroczeniu, chyba że zostało wszczęte przeciwko pracownikowi postępowanie karne (art. L. 122—44).



W kodeksie pracy możliwość nałożenia kary porządkowej została ograniczona dwójako:

- 1) poprzez określenie czasu, jaki może upłynąć od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązków do nałożenia kary,
- 2) poprzez określenie czasu, jaki może upłynąć od dopuszczenia się przekroczenia przez pracownika do nałożenia kary.

W pierwszym przypadku niedopuszczalne jest zastosowanie kary po upływie dwóch tygodni, w drugim zaś — po upływie trzech miesięcy. Jak się zgodnie uznaje, terminy określone w art. 109 § 1 mają charakter terminów zawitych, co oznacza, że są one nieprzywracalne, a ich upływ jest równoznaczny z wygaśnięciem uprawnienia do nałożenia kary<sup>81</sup>. Uprawnienie to wygasa nawet wtedy, kiedy trudności w wyjaśnieniu okoliczności sprawy zostały spowodowane z przyczyn zupełnie niezależnych od zakładu pracy. Chodzi tu zwłaszcza o sytuacje, kiedy pracownik jest nieobecny w pracy. Wobec braku wyraźnej regulacji prawnej, należy uznać, że nie jest to przyczyna zawieszająca bieg terminu do zastosowania kary<sup>82</sup>.

Dyskusyjna jest kwestia, które terminy decydują o możliwości zastosowania kar porządkowych w sytuacjach określonych w art. 119 § 2. Pojawienie się tego problemu jest kolejnym przykładem potwierdzającym brak dostatecznych racji za wprowadzeniem do kodeksu pracy przepisu o zastępowaniu odpowiedzialności majątkowej stosowaniem kar porządkowych. Odmienność funkcji spełnianych przez obydwa rodzaje odpowiedzialności sprawia, że nie zadowala żadne rozstrzygnięcie omawianej kwestii.

Można więc twierdzić, iż skoro kary są stosowane jako następstwo zaniechania dochodzenia odszkodowania, to okres, w którym jest to dopuszczalne, pokrywa się z okresem przedawnienia roszczenia zakładu pracy o naprawienie szkody (rok od dnia, w którym pracodawca poznał wiadomość o wyrządzeniu szkody przez pracownika, nie później jednak, niż z upływem trzech lat od jej wyrządzenia). Przyjęcie takiego stanowiska nie dałoby się jednak pogodzić z funkcjami spełnianymi przez kary porządkowe. Kary te stosowane po upływie tak długiego okresu straciłyby swój walor wychowawczy i prewencyjny.

Pewne wątpliwości budzi też twierdzenie, że zastosowanie kary w wyniku zaniechania odszkodowania może mieć miejsce tylko wów-

<sup>81</sup> Zwłaszcza T. Zieliński, *Problem terminów zawitych po kodyfikacji prawa pracy w PRL*, SP 1975, nr 4, s. 21.

<sup>82</sup> Okresy choroby i pobytu pracownika na urlopie nie zalicza się do omawianego terminu w kodeksie pracy RFSRR (art. 136).

czas, gdy zostały zachowane terminy z art. 109 § 1<sup>83</sup>. Biorąc z jednej strony pod uwagę to, że terminy te są stosunkowo krótkie, a z drugiej — że udowodnienie przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej wymaga często dłuższego czasu, można dojść do wniosku, że stanowisko takie w praktyce znacznie ogranicza możliwość stosowania art. 119 § 2<sup>84</sup>.

Mimo podniesionych zastrzeżeń, więcej argumentów przemawia za zaaprobowaniem drugiego poglądu. Stosując zamiast odszkodowania kary porządkowe, konieczne jest przestrzeganie przepisów regulujących tryb nakładania tych sankcji, przy czym chodzi tu nie o wybrane (nie ma odnośnie do tego żadnych podstaw), ale o wszystkie przepisy rozdziału VI, działu czwartego kodeksu pracy, a w tym również art. 109 § 1. Nie bez znaczenia jest również, iż takie stanowisko pozwala na pełniejszą realizację funkcji odpowiedzialności porządkowej.

#### 2.2.5. Rola „postępowania wyjaśniającego” w podjęciu decyzji o zastosowaniu kary.

Dokonanie wszystkich omówionych wyżej ustaleń niezbędnych do zastosowania kary porządkowej powinno być rezultatem swego rodzaju „postępowania wyjaśniającego”. Cechą charakterystyczną owego postępowania jest minimalny stopień jego sformalizowania, co jest uzasadnione charakterem i miejscem stosowanych w ramach odpowiedzialności porządkowej sankcji. Kształt „postępowania wyjaśniającego” jest wyznaczony w znacznej mierze nie przez przepisy prawne, ale głównie w drodze wewnętrznych zarządzeń kierownika zakładu pracy, a często również przez zwyczaj zakładowy<sup>85</sup>.

Zakres „postępowania wyjaśniającego” jest uzależniony przede wszystkim od stopnia złożoności poszczególnych spraw. Niekiedy jest celowe zebranie obszernego materiału dowodowego<sup>86</sup>. W każdym jednak przypadku jest obligatoryjne, w myśl art. 109 § 2 wysłuchanie pra-

<sup>83</sup> Do tego stanowiska skłaniał się M. Piekarski w książce: *Odpowiedzialność odszkodowawcza za niedobory*, Warszawa 1977. Wyrażnie się opowiedział za nim w *Kodeksie pracy z komentarzem*, (Warszawa 1979, s. 337). Podobnie Piotrowski, *Stosunek pracy*, s. 153.

<sup>84</sup> Przyznaje to np. Piotrowski, *ibidem*. Jak wynika z badań, art. 119 § 2 znajduje tylko sporadyczne zastosowanie; por. Góral, *Przepisy o odpowiedzialności porządkowej...*, s. 45; Bryłka, *op. cit.*, s. 25.

<sup>85</sup> Szerzej na ten temat Z. Masternak, *Problem wewnątrzzakładowych trybów postępowania w sprawach pracowniczych*, [w:] *Zakład pracy*, Wrocław 1977, s. 125 i n.

<sup>86</sup> Masewicz, *Postępowanie w sprawach o...*, s. 59.

cownika. Jest to ustawowe minimum „postępowania wyjaśniającego”<sup>87</sup>. Podstawowym celem wysłuchania jest uzyskanie niezbędnych wyjaśnień o okolicznościach i motywach towarzyszących naruszeniu obowiązków pracowniczych. Z pola uwagi nie można jednak tracić również wychowawczych i prewencyjnych aspektów tego kodeksowego wymogu. Wysłuchanie pracownika, jeżeli nie jest traktowane zbyt formalnie<sup>88</sup>, powinno stanowić punkt wyjścia do rozmowy na temat naganności zachowania pracownika i istoty jego winy. Niezbędna jest też próba przekonania pracownika, iż czyn, którego się dopuścił, zasługuje na karę. Najbardziej pożądane byłoby, aby uznał on słuszność zastosowania konkretnej kary<sup>89</sup>. W tego rodzaju rozmowie byłoby też celowym wspólne ustalenie możliwości i sposobów rehabilitacji pracownika.

Często podmiot stosujący karę korzysta w fazie poprzedzającej podjęcie decyzji z pomocy wyodrębnionych komórek organizacyjnych lub specjalnie powołanych w tym celu komisji o charakterze społeczno-polityczno-zawodowym<sup>90</sup>. W dużych zakładach pracy regułą jest prowadzenie „postępowania wyjaśniającego” przez służby pracownicze. W tym ostatnim przypadku rola podmiotu uprawnionego do nakłada-

<sup>87</sup> Zakres regulacji „postępowania wyjaśniającego” w ustawodawstwach pracy państw obcych jest zróżnicowany. W niektórych państwach jest to uregulowane bardzo ogólnie. Tak np. w kodeksie pracy RFSRR stanowi się, iż przed nałożeniem kary należy zażądać wyjaśnienia od pracownika winnego naruszenia dyscypliny pracy. W czechosłowackim kodeksie pracy znajdujemy przepis, zgodnie z którym przed nałożeniem kary należy wnikliwie zbadać stan faktyczny, a pracownikowi dać możliwość obrony. Bardziej szczegółowe unormowanie tzw. „postępowania dyscyplinarnego” jest zawarte w NRD-owskim i jugosłowiańskim prawie pracy. Dość interesujące rozwiązania w tym zakresie przynosi najnowsza reforma francuskiego prawa pracy. Przewiduje się tam dwa rodzaje procedury: tzw. „procedurę minimum”, polegającą na poinformowaniu pracownika o wysuwanych przeciwko niemu zarzutach oraz „procedurę zastrzoną” (odnoszącą się do sankcji godzących w obecność pracownika w przedsiębiorstwie, w jego funkcję, przebieg kariery i w wynagrodzenie za pracę), polegającą na wezwaniu pracownika z jednoczesnym określeniem celu wezwania i przeprowadzeniu z nim rozmowy, w której może uczestniczyć wybrany przez pracownika przedstawiciel załogi; por. szerzej J. C. Javillier, *Les réformes du droit du travail depuis le 10 mai 1981*, Paris 1982, s. 212 i n.

<sup>88</sup> Często jednak zdarza się, jak to wykazują badania, iż wymóg ten nie jest w ogóle przestrzegany; por. W. Łuczak, *Wykorzystanie przepisów kodeksu pracy dla umacniania dyscypliny pracy*, PiZS 1979, nr 1; Góralski, *Przepisy o odpowiedzialności porządkowej...*, s. 51.

<sup>89</sup> Por. H. Muszyński, *Zarys teorii wychowania*, Warszawa 1977, s. 315.

<sup>90</sup> Masternak, (op. cit., s. 133) podaje przykład przekazania w jednym z zakładów pracy pełnych kompetencji w zakresie karania pracowników specjalnej komisji o charakterze społeczno-zawodowo-politycznym. Przekazanie to było tak daleko idące, że kierownikowi pozostawiono jedynie pozycję organu „odwoławczego” wewnątrz zakładu pracy. Autor słusznie poddaje krytyce taką praktykę.

nia kar sprowadza się do ostatecznej oceny zasadności, zweryfikowanego uprzednio przez służby pracownicze, wniosku o ukaranie i podjęcie na tej podstawie konkretnej decyzji.

### 2.3. Zatarcie kary porządkowej

Jak się podkreśla w literaturze z zakresu psychologii i teorii wychowania, zastosowanie kary nie może prowadzić do trwałej dyskryminacji osoby ukaranej<sup>91</sup>. Może natomiast oddziaływać wychowawczo perspektywa uchylenia kary po spełnieniu określonych warunków. Znajduje to swój wyraz w wielu ustawodawstwach pracy<sup>92</sup>. W polskim prawie pracy, konstrukcja zatarcia kar porządkowych pojawiła się najpierw w niektórych regulaminach pracy<sup>93</sup>, następnie zaś została wprowadzona do kodeksu pracy.

W przepisie art. 113 uregulowano dwie postacie zatarcia kary porządkowej. Przede wszystkim zatarcie następuje z mocy prawa po spełnieniu jednego warunku: nienagannej pracy w ciągu roku od zastosowania kary. Na ogół uważa się, iż spełnienie tego warunku ma miejsce wówczas, kiedy w okresie roku nie zastosowano wobec pracownika kolejnej kary<sup>94</sup>. Pogląd ten wywołuje jednak pewne zastrzeżenia. Nie budziłby on żadnych wątpliwości tylko wtedy, gdyby w każdym przypadku stwierdzenie naganności postępowania pracownika (każde naruszenie ciążyących na nim obowiązków) pociągało za sobą stosowanie sankcji określonych w art. 108. Tak jednak nie jest.

Po pierwsze, zakres przedmiotowy odpowiedzialności porządkowej nie obejmuje niektórych postaci naganego zachowania pracownika.

Po drugie, kary porządkowe stosuje się tylko wtedy, gdy nie jest wystarczające oddziaływanie wychowawcze.

Po trzecie, mimo naganności zachowania pracownika nie można nałożyć kary po upływie określonych w przepisach terminów.

Niezależnie od tego należy zauważyć, iż gdyby rzeczywiście zatarcie kary było uzależnione od nienałożenia na pracownika nowej sankcji w ciągu roku, to — jak można przypuszczać — znalazłoby to bardziej wyraźne odbicie w przepisach kodeksu pracy. Na gruncie obowiązujących przepisów należy zatem uznać, iż każde zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych przekreśla możliwość zatarcia ukarania z mocy prawa.

<sup>91</sup> S. Czajka, *Przedsiębiorstwo wychowujące*, Warszawa 1973, s. 224.

<sup>92</sup> Por. np. § 258 kp NRD lub art. 137 kp RFSRR.

<sup>93</sup> Świącicki, *Prawo pracy*, s. 377.

<sup>94</sup> Por. np. *Kodeks pracy z komentarzem*, s. 318.



Zatarcie kary może też nastąpić przed upływem jednego roku, ale tylko z inicjatywy kierownika zakładu pracy lub na wniosek rady zakładowej. W tym przypadku warunki zatarcia są dalej idące. Nie wystarczy tu już samo nienaganne zachowanie pracownika po nałożeniu na niego kary, musi on bowiem wykazać się nadto osiągnięciami w pracy. Wobec braku określenia w przepisach prawa okresu, jaki powinien upłynąć od momentu nałożenia kary, aby mogła znaleźć zastosowanie instytucja zatarcia, należy stwierdzić, iż może to nastąpić w każdym czasie, o ile tylko stwierdzone osiągnięcia pracownika zatarcie kary uzasadniają<sup>95</sup>.

Oceniając obowiązujące rozwiązania prawne warto zauważyć, że w przypadku zatarcia kary porządkowej z mocy prawa właściwsze byłoby uzależnienie go jedynie od upływu określonego czasu, tak jak to ma miejsce w prawie karnym. Sposób zachowania pracownika po ukaraniu, miałby w takiej sytuacji znaczenie tylko w związku z możliwością przedterminowego zatarcia.

Przechodząc do skutków zatarcia ukarania należy stwierdzić, że są one identyczne, niezależnie od tego, w jakim trybie zatarcie nastąpiło. W obu bowiem przypadkach karę uważa się za niebyłą, wykreśla się o niej wzmiankę w aktach zakładu pracy, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika. Jak to wykazują badania, zatarte kary zalegają jednak w aktach zbyt długo<sup>96</sup>.

Zastosowanie kary porządkowej często pociąga za sobą dodatkowe konsekwencje w postaci nienabycia przez pracownika lub nabycia tylko w części prawa do niektórych świadczeń. Wypowiadany jest pogląd, iż skoro świadczenia te są uzależnione od nienagannej pracy, to należy uznać, że z chwilą zatarcia ukarania „odpada kwalifikacja pracy jako nagannej”; pracownik zostaje zrehabilitowany i przestaje ponosić skutki prawne swego czynu, także związane z wypłatą wskazanych wyżej świadczeń<sup>97</sup>. Stanowisko to wymaga jednak pewnego uściślenia.

Zatarcie ukarania oznacza, iż karę traktuje się tak, jakby nigdy nie była nałożona. Jest to równoznaczne z uchyleniem wszystkich skutków kary, co nie jest tożsame z uchyleniem wszystkich skutków naganego zachowania pracownika (jak się okazuje, kara jest jednym z takich skutków). Wypada więc stwierdzić, iż pracownik „odzyskuje” w wyniku zatarcia kary porządkowej prawo do określonego świadczenia tyl-

<sup>95</sup> Kodeks pracy. Komentarz, s. 409.

<sup>96</sup> Por. Masewicz, *Postępowanie w sprawach o...*, s. 68.

<sup>97</sup> K. Rączka, *Dyscyplinująca funkcja dodatku za staż pracy w świetle dwudziestu pięciu wybranych układów zbiorowych pracy*, NP 1979, nr 6, s. 63; Z. Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1977, s. 196.

ko wtedy, gdy jego „utrata” była rzeczywiście konsekwencją zastosowania kary. Ma to miejsce wówczas, kiedy niezastosowanie kary stanowi przesłankę negatywną wchodzącą w skład układu warunkującego prawo do owego świadczenia. Nie dotyczy to jednak sytuacji, gdy świadczenie to jest uzależnione od nienagannej pracy w danym okresie. Broniąc tego stanowiska, należy dostrzegać różnicę między nagannym zachowaniem, będącym podstawą stosowania kar porządkowych i nagannym zachowaniem jako przesłanką nienabycia prawa do określonego świadczenia. Mamy tu do czynienia z dwoma różnymi mechanizmami prawnymi: pierwszy ma na celu doprowadzenie do wykonania obowiązków pracowniczych w przyszłości, drugi natomiast wiąże się z zasadą, iż świadczenie przysługujące od zakładu pracy jest odpowiednikiem świadczenia pracownika.

## Rozdział 3

### GWARANCJE PRAWIDŁOWOŚCI STOSOWANIA KAR PORZĄDKOWYCH

#### 1. PRZYCZYNY I RODZAJE NIEPRAWIDŁOWOŚCI W STOSOWANIU KAR PORZĄDKOWYCH

Skuteczność oddziaływania na postawy pracownicze poprzez kary porządkowe zależy m. in. od tego, w jakim stopniu reguły prawne dotyczące tej materii są realizowane w praktyce. Badania owej praktyki wykazują tymczasem, iż przypadki posługiwania się karami w sposób niezgodny z przepisami prawa są stosunkowo częste<sup>1</sup>. Przyczyny tego stanu rzeczy są zróżnicowane. Niewątpliwie tkwią one również w jakości samej regulacji prawnej. Zbyt wiele budzi ona wątpliwości i trudności interpretacyjnych. Na tle przepisów obowiązującego prawa pracy nie jest łatwo odpowiedzieć na pytanie o zakres odpowiedzialności porządkowej, o to, kto może realizować uprawnienie do nakładania kar, nie do końca precyzyjne są ustalenia dotyczące trybu ich stosowania.

Choć jasność regulacji prawnej i wewnętrzna spójność przepisów mogą przyczynić się do zmniejszenia liczby sankcji stosowanych w sposób nieprzemyślany, bez dostatecznego rozważenia okoliczności konkretnej sprawy, to jednak nie wyeliminują nieprawidłowości wynikających z braku podstawowej wiedzy prawniczej, niedbalstwa lub wręcz złej woli podmiotu zatrudniającego.

Dostrzegając to wszystko, należy stwierdzić, iż nieprawidłowości w stosowaniu kar porządkowych mają zróżnicowany charakter i występują w różnych fazach podejmowania decyzji w tym przedmiocie<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Por. m. in. Z. Góral, *Przepisy o odpowiedzialności porządkowej pracowników w świetle praktyki*, PiZS 1981, nr 7, s. 43 i n.

<sup>2</sup> W literaturze przedmiotu klasyfikację rodzajów nieprawidłowości zaprezentował przed laty M. Święcicki, *(Prawo pracy, Warszawa 1968, s. 374—375; idem, Odpowiedzialność porządkowa a dopuszczalność drogi sądowej, PiP 1962, nr 5—6 s. 858)*.

Mogą one zatem być konsekwencją nieznamomości lub błędnej interpretacji obowiązujących przepisów prawnych, bądź też (2) polegać na błędnej ocenie stanu faktycznego lub (3) niewłaściwym ustaleniu konsekwencji prawnych faktów uznanych za udowodnione. Poza wskazanymi wadliwościami merytorycznymi nałożenie kary może się również spotkać z zarzutem (4) naruszenia ustanowionych w przepisach wymogów formalnych.

Ad 1. Przepisy kodeksu pracy określają w sposób wyczerpujący katalog kar porządkowych oraz to, za co i wobec kogo mogą być one stosowane. Nieznajomość tych przepisów lub ich niewłaściwa interpretacja może zatem doprowadzić do:

- a) zastosowania kary nie przewidzianej w ogóle w art. 108 kp;
- b) publicznego ogłoszenia o zastosowaniu kary innej niż nagana;
- c) przekroczenia maksymalnych wysokości kary pieniężnej;
- d) uznania za przekroczenie porządkowe zachowań nie objętych dyspozycją art. 108 § 1 kp;
- e) zastosowania kary pieniężnej za przekroczenie porządkowe nie mieszczące się w dyspozycji art. 108 § 2 kp;
- f) nałożenia kary wobec pracownika nie zatrudnionego w sektorze społecznym.

Ad 2. Zastosowanie kary porządkowej w konkretnym przypadku wymaga dokonania określonych ustaleń faktycznych. Należy zatem przede wszystkim udowodnić to, iż zachowanie pracownika jest bezprawne i zawinione oraz to, że nie zachodzą okoliczności uniemożliwiające powołanie się na zaistniałe przesłanki ukarania. Biorąc to pod uwagę, zarzut nieprawidłowości można postawić każdej decyzji o nałożeniu kary, która jest oparta na błędnym ustaleniu, iż:

- a) zachowanie pracownika stanowi przekroczenie porządkowe;
  - b) bezprawne zachowanie pracownika jest zawinione;
- a ponadto, gdy nie uwzględniono, że:
- c) zachodzą przesłanki wykluczające bezprawność;
  - d) zachodzą przesłanki wykluczające winę;
  - e) upłynął termin do zastosowania kary.

Ad 3. W granicach ustalonych przez kodeks pracy podmiot stosujący karę może dokonać wyboru między upomnieniem, naganą i karą pieniężną. Decydując się na naganą trzeba ponadto rozstrzygnąć o tym, czy podać to do wiadomości załogi, podejmując natomiast decyzję o zastosowaniu kary pieniężnej, trzeba rozstrzygnąć o jej wysokości. W przypadkach tych mamy do czynienia z pewnego rodzaju luzem decyzyjnym, przy czym jednak ustalenie konsekwencji prawnych przekroczenia porządkowego nie jest pozostawione do swobodnego uzna-



nia podmiotu nakładającego karę<sup>3</sup>. Przepisy prawne wskazują pewne kryteria, które muszą być brane pod uwagę przy wyborze środka reakcji na naruszenie obowiązków pracowniczych. Istnienie tego rodzaju kryteriów powoduje, iż dokonywany wybór nie jest prawnie indyferentny. W rezultacie należy stwierdzić, iż narusza wymogi prawne podmiot zatrudniający, który:

a) nakłada karę w sytuacji, gdy wystarczające było zastosowanie środków wychowawczych;

b) stosuje karę zbyt surową w porównaniu z ciężarem przekroczenia.

Ad 4. Przy stosowaniu kar porządkowych mogą mieć miejsce również uchybienia natury formalnej. Analizując przepisy kodeksu pracy, dostrzegamy możliwość występowania dwojakiego rodzaju uchybień o tym charakterze:

a) niewysłuchanie pracownika przed nałożeniem kary (art. 109 § 2 kp);

b) ustne zawiadomienie pracownika o zastosowaniu kary (art. 110 § 1 kp).

Ze sformułowania zawartego w art. 109 § 2 („kara może być zastosowana tylko po uprzednim wysłuchaniu pracownika” — podkr. aut. — Z. G.) wynika w sposób nie podlegający dyskusji, iż jest to wymóg obligatoryjny. Jego naruszenie czyni zatem decyzję o ukaraniu wadliwą.

Dyskusyjny jest natomiast charakter drugiego uchybienia. Ze sformułowania art. 110 § 1 *prima facie* wynika, iż obowiązek zachowania formy pisemnej dotyczy zawiadomienia o już zastosowanej karze<sup>4</sup>. Można by więc z tego wnosić, że zachowanie formy pisemnej zawiadomienia o ukaraniu ma znaczenie jedynie techniczne, co w szczególności oznaczałoby, że uchybienie tej powinności nie stanowi podstawy do uchylenia kary. Tego rodzaju interpretacja nie jest jednak właściwa. Z istoty kar porządkowych wynika, że są one zastosowane dopiero wtedy, gdy oświadczono o tym pracownikowi. Innymi słowy, bez zawiadomienia pracownika o karze można mówić, co najwyżej, jako o zamiarze jej zastosowania<sup>5</sup>. Skoro zatem przepisy wymagają pisemnego zawiadomienia o nałożeniu kary, to jest to równoznaczne z usta-

<sup>3</sup> Por. Z. Kubot: *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978, s. 123. Na gruncie poprzedniego stanu prawnego twierdzono nieraz, iż w tych sytuacjach decyzjom kierownika zakładu pracy musi być w zasadzie przyznana niewzruszalność; por. Świąciecki, *Odpowiedzialność porządkowa a dopuszczalność...*, s. 858 oraz T. Zieliński, *Problem swobodnego uznania w prawie pracy*, PiP 1961, nr 11, s. 709.

<sup>4</sup> Por. W. Masewicz, *Środki dyscyplinujące pracownika*, Warszawa 1981, s. 167.

<sup>5</sup> *Kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 1979, s. 315.

nowieniem obligatoryjnego wymogu co do formy, której powinno odpowiadać oświadczenie kierownika zakładu.

## 2. ŚRODKI PRAWNE UMOŻLIWIAJĄCE UCHYLENIE NIEPRAWIDŁOWO ZASTOSOWANEJ KARY PORZĄDKOWEJ

### 2.1. Postępowanie wewnątrzzakładowe

Właściwe korzystanie z uprawnienia do nakładania kar porządkowych wymaga istnienia pewnych dodatkowych gwarancji, a w szczególności o charakterze instytucjonalnym. Przede wszystkim chodzi o to, by prawo przewidywało istnienie skutecznych mechanizmów, pozwalających na uchylenie kary zastosowanej niezgodnie z wymogami prawnymi.

W obowiązujących przepisach w sposób wyraźny dopuszcza się możliwość wystąpienia przez pracownika kwestionującego prawidłowość zastosowanej kary jedynie na drogę postępowania wewnątrzzakładowego<sup>6</sup>. Zgodnie z art. 112 kodeksu pracy, ukaranemu pracownikowi przysługuje prawo wniesienia sprzeciwu do kierownika zakładu pracy, przy czym o uwzględnieniu lub odrzuceniu tego sprzeciwu decyduje ów kierownik w porozumieniu z komórką związkową działającą w zakładzie.

Ustawodawca nie określa żadnych warunków, jakim powinna odpowiadać forma sprzeciwu, nie wymaga również, aby występować z nim bezpośrednio do kierownika zakładu pracy<sup>7</sup>. Wynika z tego, iż ze sprzeciwem można wystąpić w dowolnej formie i do każdego przełożonego, bez względu na jego miejsce w hierarchii kierowniczej. Obowiązkiem tego ostatniego jest z kolei nadanie sprawie dalszego biegu. Wszelkie zaniedbania w tym zakresie, a zwłaszcza takie, które prowadzą do uchybienia terminom z art. 112, nie mogą w takiej sytuacji obciążać pracownika<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> W okresie przedkodeksowym postępowanie wewnątrzzakładowe nie było regulowane przepisami prawnymi. Dostrzegając zalety owego postępowania (w miarę szybkie likwidowanie sporów już na forum zakładowym) w literaturze podnoszono potrzebę nadania mu określonych form prawnych; por. zwłaszcza J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 209 i n.; J. Nowacki, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników przedsiębiorstw*, Warszawa 1973, s. 83.

<sup>7</sup> *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1977, s. 406. Z kolei według autorów *Kodeksu pracy z komentarzem* (s. 317) „sprzeciw wnosi się do kierownika zakładu pracy”.

<sup>8</sup> Masewicz, *op. cit.*, s. 181.

Ustawodawca nie formułuje również żadnych wskazówek odnośnie do tego, jak powinna wyglądać treść wnoszonego sprzeciwu. Może on zatem zawierać zarówno konkretne zarzuty pod adresem zastosowanej kary, jak też jedynie ogólny zarzut nieprawidłowości podjętej decyzji<sup>9</sup>.

W sposób wyraźny ustalono w przepisach termin do wniesienia sprzeciwu. Wynosi on trzy dni od daty zawiadomienia pracownika o zastosowanej karze<sup>10</sup>. Upływ terminu jest jednoznaczny z utratą prawa do skorzystania z tego środka prawnego, kodeks nie przewiduje bowiem możliwości przywrócenia terminu, nawet w przypadku, gdy spóźnienie nie jest przez pracownika zawinione<sup>11</sup>. Ten stan rzeczy przesądza o konsekwencjach wniesienia sprzeciwu po upływie trzech dni. Podmiot będący jego adresem nie jest wtedy zobowiązany do jego merytorycznego rozpatrzenia. Na zasadach dobrowolnej weryfikacji podnoszone przez pracownika w spóźnionym sprzeciwie zarzuty mogą jednak i w tym przypadku być uwzględnione a kara w konsekwencji uchylona. Trzydniowy termin z art. 112 jest bowiem tylko terminem do wniesienia sprzeciwu. Jego upływ nie stanowi natomiast żadnej przeszkody dla uchylenia zastosowanej kary. Decyzja w tym przedmiocie może być podjęta w każdym czasie.

Adresatem sprzeciwu jest — jak to wynika z art. 112 — kierownik zakładu pracy. W zasadzie jest możliwe też udzielenie upoważnienia do jego rozpatrzenia innej osobie spośród ścisłego kierownictwa zakładu. Powinno to jednak mieć miejsce tylko wyjątkowo. Na pewno nieuzasadnione jest przekazanie omawianej kompetencji wtedy, gdy podmiotem nakładającym karę jest sam kierownik zakładu. Z kolei w sytuacji, gdy do stosowania kar jest upoważniona inna osoba, należy mieć na uwadze, iż wniesienie sprzeciwu może poddawać w wątpliwość nie tylko samą karę, ale także trafność decyzji o udzieleniu upoważnienia do jej stosowania. Istnieją więc poważne argumenty za tym, aby sprzeciw był rozpatrywany przez autora upoważnienia, a więc kierownika zakładu pracy.

Mimo podniesionych zastrzeżeń, powyższy postulat nie zawsze może być realizowany. W dużych zakładach pracy, o złożonej strukturze

<sup>9</sup> W. Masewicz, *Postępowanie w sprawach o pracownicze przekroczenia porządkowe*, NP 1980, s. 63.

<sup>10</sup> Sformułowanie to jest nieco mylące. Sugeruje bowiem, iż data zawiadomienia pracownika o ukaraniu może być inna (późniejsza) niż data zastosowania kary. Tymczasem, jak to wcześniej zostało stwierdzone, kara jest zastosowana dopiero wtedy, gdy pracownik został o tym powiadomiony na piśmie.

<sup>11</sup> Por. T. Zieliński, *Problem terminów zawitych po kodyfikacji prawa pracy w PRL*, SP 1975, s. 17—18.

organizacyjnej, kierownicy udzielają nie tylko upoważnienia do stosowania kar, ale również do rozpatrywania sprzeciwów. Wniesienie sprzeciwu daje wtedy początek swojego rodzaju „postępowaniu odwoławczemu”, którego celem jest kontrola decyzji o zastosowaniu kary, prowadzona przez przełożonego wyższego szczebla, będącego w pewnym sensie „drugą instancją” w sprawie<sup>12</sup>.

O ile wtedy, gdy podmiot stosujący kary i podmiot rozpatrujący sprzeciw różnią się miejscem zajmowanym w hierarchii kierowniczej zakładu, możliwe jest zachowanie pewnego obiektywizmu w ocenie okoliczności sprawy, o tyle wątpliwości co do tego pojawiają się wówczas, gdy obie te kompetencje skupione są w rękach jednej osoby. Zostaje tu naruszona w sposób oczywisty zasada *nemo iudex in sua causa*. Sprawia to, iż obiektywizm w rozpatrzeniu sprawy może mieć miejsce tylko pod warunkiem, że względy ambicjonalne nie biorą góry nad poczuciem sprawiedliwości.

Negatywne konsekwencje, które mogłyby mieć miejsce w związku z powierzeniem rozpatrywania sprzeciwu osobom zainteresowanym w utrzymaniu kary, są łagodzone wskutek konieczności współdziałania w tym zakresie z organizacją związkową. Zgodnie z art. 112 o uwzględnieniu bądź odrzuceniu sprzeciwu decyduje kierownik, ale tylko po porozumieniu z radą zakładową.

Pewne kontrowersje w literaturze wywołuje ocena znaczenia, jakie dla podjęcia ostatecznej decyzji ma stanowisko zajęte przez radę zakładową. Niektórzy autorzy twierdzą, iż porozumienie, o którym mowa w art. 112, ma na celu jedynie „uzyskanie na drodze kontaktu z wymienionym organem przedstawicielstwa pracowniczego możliwie pełnego poglądu na sprawę zasadności sprzeciwu”<sup>13</sup>. W istocie więc, współdziałanie kierownika z radą zakładową miałoby tylko charakter konsultacyjny. Zdecydowanie więcej zwolenników zyskał jednak pogląd odmienny, w myśl którego współdziałanie jest obowiązkowe, a głos rady jest głosem stanowczym<sup>14</sup>. Innymi słowy, nie czyni zadość wymogowi z art. 112 jedynie przyjęcie do wiadomości stanowiska organizacji związkowej, konieczne jest bowiem w każdym przypadku uzgodnienie stanowisk.

<sup>12</sup> Masewicz, *op. cit.*, s. 64.

<sup>13</sup> T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, cz. II, Katowice 1978, s. 403. Autor ten zdaje się jednak nie podtrzymywać swojego stanowiska w drugim wydaniu podręcznika z 1984 r. (por. s. 412).

<sup>14</sup> Por. zwłaszcza Z. Salwa, *Jednoosobowe kierownictwo a współdziałanie z radą zakładową*, PiP 1975, nr 8—9, s. 24—25; Kubot, *op. cit.*, s. 112; Masewicz, *Srodki dyscyplinujące pracownika*, s. 181; J. Wratny, *Związkowa reprezentacja interesów pracowniczych w procedurach zakładowych*, [w:] *Kompetencje związków zawodowych*, Warszawa—Kraków 1984, s. 126—127.



Za przyjęciem drugiego z przytoczonych poglądów przemawia porównanie treści art. 112 z niektórymi sformułowaniami zawartymi w innych przepisach kodeksowych. Okazuje się, iż we wszystkich przypadkach, kiedy radzie zakładowej przyznaje się uprawnienia typu konsultacyjnego, przepis wyraźnie to stanowi (w art. 38 mówi się więc o „umotywowanych zastrzeżeniach”, w art. 52 § 3, 107, 163 — o „opinii rady zakładowej”)<sup>15</sup>. Za aprobowanym w tym miejscu stanowiskiem przemawia również wykładnia semantyczna zwrotu „po porozumieniu”. Jak to wynika ze słowników języka polskiego, znaczy on tyle, co jednomysłność, zgoda, „jedność myśli i zamiarów”<sup>16</sup>.

Z dosłownego brzmienia art. 112 wynika, iż uzgodnienie stanowisk organizacji związkowej i kierownika musi dotyczyć nie tylko odrzucenia sprzeciwu, ale również jego uwzględnienia. Pozostaje jednak poza wszelką wątpliwością, że uwzględnienie sprzeciwu może nastąpić bez jakiegokolwiek współdziału komórki związkowej (lub nawet wbrew jej woli), w przypadku tym podmiot zatrudniający uchyla bowiem własną czynność prawną<sup>17</sup>. Zauważmy nadto, że art. 112 ma charakter ochronny. Celem przyznania w nim określonych kompetencji radzie zakładowej jest obrona pracownika przed arbitralnością pracodawcy. Uznanie, że zgoda komórki związkowej jest konieczna również dla uwzględnienia sprzeciwu pozostawałoby w kolizji z *ratio legis* tego przepisu.

Rozpatrzenie sprzeciwu i podjęcie ostatecznej decyzji w tej kwestii jest ograniczone czterdnastodniowym terminem. Tylko w tym czasie jest możliwe jego odrzucenie. Nie będzie ono mogło więc dojść do skutku nie tylko w razie negatywnego stanowiska organizacji związkowej, ale ponadto wtedy, gdy w ciągu 14 dni od wniesienia tego szczególnego środka odwoławczego nie podjęto żadnej merytorycznej decyzji lub całkowicie pominięto współdziałanie z radą zakładową<sup>18</sup>.

W tym miejscu powstaje pytanie, jakie skutki pociąga za sobą wyraźna odmowa zajęcia jakiegokolwiek stanowiska przez zakładowy organ związkowy lub jego przedłużające się milczenie. Jak się wydaje,

<sup>15</sup> Tego rodzaju argument powołuje również Salwa, *op. cit.*, s. 25.

<sup>16</sup> *Mały słownik języka polskiego*, red. S. Skorupka, H. Auderska, Z. Łempicka, Warszawa 1968, s. 605; *Podręczny słownik języka polskiego*, oprac. Z. Bondy-Łempicka i S. Arct, Warszawa 1961, s. 237.

<sup>17</sup> Wrątny, *op. cit.*, s. 128.

<sup>18</sup> Ostatnio aktualny stał się inny problem, a mianowicie, czy istnieje obowiązek współdziałania z organami związkowymi wtedy, gdy pracownik nie jest zrzeszony w związku zawodowym. W orzecznictwie sądowym potwierdzono istnienie tego obowiązku w odniesieniu do art. 38 kp (uchwała SN z 17.06.1983 r. — *Sl. Pr.* 1983 nr 9, s. 25). Stanowisko zajęte przez SN jednak nie przekonuje (por. zwłaszcza krytyczna glosa J. Wrątnego, *PiP* 1984, nr 1, s. 131 i n.).

trudno byłoby uznać te fakty za równoznaczne z brakiem zgody na odrzucenie sprzeciwu<sup>19</sup>. Kierownik zakładu ma obowiązek zapoznania organizacji związkowej ze swoim poglądem na temat odrzucenia sprzeciwu oraz uwzględnienia stanowiska tej ostatniej, o ile jest ono wyrażone w odpowiednim terminie. Nie można jednak obciążać pracodawcy skutkami niewykorzystania lub nienależytego wykorzystania swoich uprawnień przez organy związków zawodowych<sup>20</sup>.

Uwzględnienie sprzeciwu powoduje, że karę uważa się za niezastosowaną i unicestwia się tym samym skutki dodatkowe ukarania. Nie zawsze będzie to oznaczać pełną rehabilitację pracownika<sup>21</sup>. Przede wszystkim uchylenie kary nie jest w każdym przypadku jednoznaczne z uznaniem, iż zachowanie pracownika nie zasługuje na żadną dezaprobatę. Po pierwsze, powodem uwzględnienia sprzeciwu może być zarzut niewysłuchania pracownika przed nałożeniem kary. Późniejsze spełnienie tego wymogu sprawia, iż — o ile nie zostaną przekroczone terminy z art. 109 § 1 — nic nie stoi na przeszkodzie ponownemu zastosowaniu kary. Po drugie, sprzeciw może być też uwzględniony w razie stwierdzenia, że zastosowana kara jest zbyt surowa lub jej nałożenie nie jest w ogóle konieczne. Również i w tym przypadku oznacza to, iż zachowanie pracownika nie było naganne. Dopuszczalna jest tu zmiana formy dezaprobaty. Można więc zastosować karę mniej dolegliwą, ale znowu tylko pod warunkiem nieprzekroczenia terminów oraz w każdym czasie środki o charakterze wychowawczym.

Kończąc uwagi na temat sprzeciwu od ukarania, spróbujmy określić jego charakter prawny. Przede wszystkim należy przeciwstawić się wyciąganiu zbyt daleko idących wniosków na podstawie podobieństw zachodzących między trybem rozpatrywania sprzeciwu i postępowaniem odwoławczym, toczącym się przed organami państwowymi (przed sądami lub organami administracyjnymi). W gruncie rzeczy są to podobieństwa bardzo powierzchowne, a nawet pozorne. Zgodzić się wypada z zaprezentowanym w literaturze poglądem, iż sprzeciw „jest to raczej wniosek o ponowne rozpatrzenie sprawy z udziałem rady zakładowej”<sup>22</sup>. Dodajmy, iż w postępowaniu, które toczy się po wniesie-

<sup>19</sup> Tego rodzaju konsekwencje przyjęcia stanowiska o wiążącym głosie rady zakładowej sugerował Zieliński w pierwszym wydaniu swojego podręcznika (*Zarys wykładu prawa...*, cz. II, s. 403).

<sup>20</sup> Pracownik, który jest członkiem związku zawodowego, może w tym przypadku zawiadomić nadrzędny organ związkowy, który jest władny zastosować w stosunku do osób winnych środki przewidziane w statucie.

<sup>21</sup> Jak się wydaje, inaczej Masewicz, *Postępowanie w sprawach o...*, s. 65.

<sup>22</sup> J. Jończyk, J. Wróblewski, *Stosowanie prawa pracy w zakładzie pracy*, Wrocław 1977, s. 14.

niu sprzeciwu, kierownik nie występuje w charakterze organu orzekającego, lecz jako przedstawiciel podmiotu zatrudniającego, rozpatrujący w określonym trybie zasadność dokonanej wcześniej przez siebie (lub przez inną osobę działającą w imieniu zakładu pracy) czynności prawnej.

Odrzucenie sprzeciwu jest zatem jedynie podtrzymaniem złożonego uprzednio oświadczenia woli, uwzględnienie zaś jest równoznaczne z wycofaniem tego oświadczenia. Niewniesienie sprzeciwu w przewidzianym terminie, bądź jego odrzucenie ma tylko ten skutek, że podnoszone później zastrzeżenia pod adresem kary nie rodzą obowiązków ich rozpatrzenia w trybie określonym w art. 112. Nie oznacza to jednak, że z chwilą tą nałożona kara „uprawomocnia się”, co w konsekwencji powoduje, iż nie może być w ogóle uchylona<sup>23</sup>. Pracownik może występować do kierownika zakładu o jej uchylenie w każdym czasie i w każdym czasie kierownik może wniosek pracownika uwzględnić.

## 2.2. Postępowanie sporne

Tak ukształtowane, jak to wyżej przedstawiono, postępowanie wewnętrzzakładowe nie zawsze spełnia w sposób wystarczający swoje zadanie. Składa się na to co najmniej kilka przyczyn. Po pierwsze, stosunkowo często pracownicy nie godzą się z zastosowaną karą, ale z różnych przyczyn (np. obawiając się szykanowania) nie wnoszą sprzeciwów. Po drugie, wniesienie sprzeciwu nie daje dostatecznych gwarancji jego bezstronnego rozstrzygnięcia w sytuacji, gdy daleko idące kompetencje organizacji związkowej nie są przez nią należycie wykorzystywane<sup>24</sup>. Po trzecie, przepisy nie określają konsekwencji pominięcia przez pracodawcę obowiązku rozpatrywania sprzeciwu w porozumieniu z organizacją związkową oraz naruszenia innych rygorów prawnych z tym się łączących.

Nieuniknięcie sporu przez same strony stosunku pracy rodzi problem, czy możliwe jest dochodzenie uchylenia kary na innej drodze, a w szczególności, czy dopuszczalne jest skorzystanie z pomocy instytucji i organów usytuowanych na zewnątrz zakładu pracy. Dostrzegając istnienie takiej potrzeby, w dotychczasowej literaturze wska-

<sup>23</sup> Nie uzasadnione w związku z tym jest posługiwanie się takimi zwrotami, jak „uprawomocnienie się kary”, „prawomocność ukarania” itp. (por. Masewicz, *Srodki dyscyplinujące pracownika*, s. 140). Kara staje się bowiem „ważna” już od chwili złożenia oświadczenia o ukaraniu.

<sup>24</sup> Sprawa ta jeszcze bardziej się komplikuje, gdy ukarany pracownik nie jest członkiem związku zawodowego.

zywano na możliwość kwestionowania nałożonej kary poprzez wszczęcie postępowania interwencyjnego, w drodze wniesienia skargi do jednostki nadrzędnej, czy też do organów prokuratorskich<sup>25</sup>. Jednak należy zauważyć, że i te sposoby mają ograniczoną tylko przydatność. Dla ich właściwej oceny ważna jest bowiem konstatacja, że nakładanie sankcji porządkowych stanowi uprawnienie podmiotu zatrudniającego jako strony stosunku pracy. Na drodze postępowania interwencyjnego, skargowego lub w ramach prokuratorskiego nadzoru ogólnego, można więc jedynie oddziaływać — przy użyciu środków o zróżnicowanym charakterze — w kierunku zmiany podjętej przez pracodawcę decyzji, nie można natomiast uchylić kary całkowicie pomijając jego wolę. Warto nadto zauważyć, że wymienione tryby postępowania (a zwłaszcza postępowanie skargowe) mają mniejsze znaczenie, jeśli chodzi o przedsiębiorstwa państwowe i spółdzielcze, które posiadają status jednostek samodzielnych i samorządnych.

Zdając sobie z tego wszystkiego sprawę i dostrzegając daleką idące konsekwencje kar porządkowych, trzeba postawić pytanie o możliwość wystąpienia przez pracownika na drogę sądową, dającą największe gwarancje obiektywizmu w rozstrzygnięciu zgłoszonego wniosku. Postępowanie przed organami sądzącymi toczy się bowiem według ściśle określonych reguł procesowych, uwzględniających równorzędność spierających się stron, orzeczenia przez nie wydawane wiążą strony, a wykonanie tych orzeczeń jest zabezpieczone przymusem państwowym.

Zagadnienie dopuszczalności rozpatrywania spraw związanych ze stosowaniem kar porządkowych przez organy sądzące stanowi od dawna przedmiot poważnych kontrowersji teoretycznych. Dyskusji toczonych wokół tej kwestii nie zdezaktualizowało również wejście w życie kodeksu pracy. Ograniczenie katalogu kar porządkowych do upomnienia, nagany i kary pieniężnej wyłączyło jedynie z jej zakresu sporną dotychczas problematykę dopuszczalności drogi rozjemczo-sądowej w przypadku zastosowania jako sankcji przeniesienia do pracy niżej zaszeregowanej oraz definitywnego wypowiedzenia umowy o pracę<sup>26</sup>.

Początek owej dyskusji dał Sąd Najwyższy w wyroku z 10.03.1961 r. gdzie stwierdził, iż możliwość dochodzenia na drodze sądowej uchy-

<sup>25</sup> Por. Kubo t, *op. cit.*, s. 100 i n.

<sup>26</sup> W literaturze broniono poglądu, że w tych przypadkach nie przysługuje droga rozjemno-sądowa (por. W. Masewicz, *Właściwość komisji rozjemczych i sądów w razie dyscyplinarnego ukarania pracownika*, PiZS 1958, nr 2). Inaczej np. A. Wałas, *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, Kraków 1961, s. 90—92.



lenia zastosowanej kary jest przekreślona na skutek tego, że „wymierzanie kar dyscyplinarnych jest funkcją kierownika zakładu pracy, wynikającą z jego hierarchicznej nadrzędności w stosunku do ukaranego pracownika”<sup>27</sup>. Po wejściu w życie kodeksu pracy źródłem polemik stała się z kolei uchwała z 18.11.1975 r., w myśl której „pracownik nie może w postępowaniu przed organami rozstrzygającymi spory domagać się uchylenia kary zastosowanej za naruszenie porządku i dyscypliny pracy”, możliwe jest natomiast dochodzenie „należnych mu roszczeń, których zakład pracy pozbawił go w wyniku bezprawnego ukarania”<sup>28</sup>. Warto dodać, iż wyrażony w tej tezie pogląd został podtrzymany i uzupełniony o istotne nowe elementy w uchwale z 11.08.1978 r.<sup>29</sup> Sąd Najwyższy stwierdził tam bowiem, iż niedopuszczalne jest nie tylko uchylenie kary przez organ rozpatrujący sprawy pracownicze, ale również żądanie ustalenia, że ukaranie nastąpiło z naruszeniem trybu postępowania określonego przepisami prawa, ani żądanie ustalenia nieistnienia kary.

Stanowisko zajmowane przez Sąd Najwyższy było i jest kwestionowane przez wielu autorów. Niejednokrotnie jest przy tym zakres zgłaszanych zastrzeżeń. Różnice zdań dotyczą tego, czy stosowanie kar porządkowych może być przedmiotem sporu, a jeśli tak — czy jest to spór ze stosunku pracy i czy jest dopuszczalne rozpatrywanie tego sporu przed właściwym organem sądczym.

Dla rozstrzygnięcia tego, czy stosowanie kar porządkowych może być przedmiotem sporu, jest ważna przede wszystkim ocena pozycji prawnej stron stosunku pracy. Jak się na ogół twierdzi, warunkiem dopuszczalności kontroli sądowej jest istnienie sporu między równorzędnymi stronami. Tego rodzaju konstatacja w powiązaniu z tezą, iż wymierzanie kar porządkowych jest funkcją kierownika zakładu pracy, wynikającą z jego hierarchicznej nadrzędności w stosunku do ukaranego pracownika, prowadzi do wniosku, iż uchylenie kary nie może następować w drodze sporu, prowadzonego przed niezależnym organem<sup>30</sup>.

Kontrargumenty wobec zaprezentowanej wyżej koncepcji, zmierzające do wykazania dopuszczalności drogi spornej w sprawach związanych ze stosowaniem kar porządkowych idą zazwyczaj w dwóch kierunkach: bądź dowodzi się, iż wymierzanie kar nie stanowi narusze-

<sup>27</sup> PUG 1962, nr 1, s. 27. Podkreślić jednak należy, iż sprawa ta pojawiła się w orzecznictwie Sądu Najwyższego znacznie wcześniej (por. orzeczenie z 3.01.1953 r., PiP 1955, nr 7—8).

<sup>28</sup> OSPiKA 1976, nr 12, poz. 224.

<sup>29</sup> PiZS 1980, nr 3, s. 72—73.

<sup>30</sup> Taką argumentację zaprezentował w powołanych orzeczeniach Sąd Najwyższy.

nia zasady równorzędności stron stosunku pracy<sup>31</sup>, bądź też uzasadnia się, iż również w sytuacji braku równorzędności jest miejsce dla sporu<sup>32</sup>.

Zacznijmy od skrócowego omówienia pierwszego stanowiska. Przede wszystkim podnosi się, iż temu samemu stosunkowi prawnemu nie można przypisywać dwoistego charakteru: w części cywilno-prawnego, w części zaś administracyjno-prawnego. Nie jest więc możliwe, aby te same podmioty ze względu na ten sam zestaw obowiązków występowały jednocześnie jako równorzędne i nierównorzędne. Błędną przesłanką, która prowadzi do tego wniosku, jest — jak się twierdzi — głównie pomieszczenie podporządkowania wynikającego z umowy, będącego koniecznością pracy skooperowanej, z zależnością wynikającą z mocy prawa.

Według drugiego poglądu stosunek pracy ma charakter złożony i obok elementarnych stosunków opartych na zasadzie równorzędności obejmuje on pewne więzi prawne, które znamionuje władcza pozycja pracodawcy. Taki właśnie charakter ma elementarny stosunek prawny, w którego zakres wchodzi kompetencja do nakładania kar porządkowych. W związku z tym, iż kompetencja ta może być wykorzystywana tylko w sposób i w granicach wskazanych przez ustawodawcę, naruszenie przez podmiot zatrudniający wymogów prawnych prowadzi do sporu. Podstawę uchylenia kary przez organ sądzący stanowi więc w tym przypadku bezprawne działanie pracodawcy.

Jednoznaczne rozstrzygnięcie tego, czy strony stosunku pracy występują jako kontrahenci równorzędni pod względem prawa, wymagałoby przeprowadzenia szerokiej analizy przepisów prawnych regulujących ów stosunek (por. rozdział następny). W tym miejscu można ograniczyć się jedynie do stwierdzenia, iż występujące przejawy zależności pracownika od pracodawcy nie mają charakteru administracyjnego<sup>33</sup>. Podmiot zatrudniający nie może zatem jednostronnie kształtować sytuacji prawnej pracownika<sup>34</sup>. Wszelkie prawa i obowiązki stron stosunku pracy są ukształtowane już w chwili nawiązania tego stosunku. W toku jego realizacji następuje jedynie aktualizacja

<sup>31</sup> Przede wszystkim Świącicki, *Odpowiedzialność porządkowa a dopuszczalność...*, s. 852 i n.; W. Szubert, *O charakterze prawnym stosunku pracy*, PiP 1964, s. 92; Nowacki, *op. cit.*, s. 88—89.

<sup>32</sup> Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, s. 27—28 oraz Kubot, *op. cit.*, s. 86 i n.

<sup>33</sup> Por. A. Dyoniak, *Ochrona dóbr osobistych pracownika (zagadnienia wybrane)*, PiZS 1985, nr 6, s. 33.

<sup>34</sup> Por. T. Zieliński, *Stosunek prawa pracy do prawa administracyjnego*, Warszawa 1977, s. 68.

owych praw i obowiązków. Naruszenie przez pracownika porządku i dyscypliny pracy stanowi ziszczenie się przesłanki pozwalającej na zastosowanie kary porządkowej<sup>35</sup>. Nakładając tę sankcję pracodawca nie występuje w roli organu wymierzającego prawo, lecz jedynie jako podmiot korzystający z przyznanego mu uprawnienia. To zaś przesądza o tym, iż zastosowanie kary może prowadzić do powstania sporu.

Z kolei przejdźmy do rozstrzygnięcia tego, czy sprawy związane ze stosowaniem kar porządkowych są sporami ze stosunku pracy. W dotychczasowej literaturze zakres zgłaszanych w tej materii zastrzeżeń był różny bądź to na skutek odmienności zapatrywań co do tego, które środki dyscyplinujące stosowane przez pracodawcę mają charakter kar w znaczeniu prawnym, bądź też w związku z wątpliwością, czy nałożenie kary godzi w prawa objęte stosunkiem pracy.

Zwłaszcza przed uchwaleniem kodeksu pracy niektórzy autorzy rozróżniali między prawem upominania i prawem karania<sup>36</sup>. Stwierdzali przy tym, iż środki upominawcze (nagana, upomnienie, ostrzeżenie) mogły być stosowane w „przypadku dostrzeżonych uchybień, nawet nie zawinionych, a tym bardziej takich, które stanowią naruszenie obowiązku starannego działania”<sup>37</sup>. W związku z tym ich nakładanie mieści się w granicach uprawnień dyrektywnych podmiotu zatrudniającego, sprawy powstałe na tym tle nie mogły zatem — jak podkreślono — stanowić sporów ze stosunku pracy<sup>38</sup>.

O ile przedkodeksowy stan prawny mógł — w pewnym sensie — dawać podstawy do twierdzenia, iż takie środki jak upomnienie czy ostrzeżenie nie stanowią kar regulaminowych, zostały bowiem wprowadzone aktem o charakterze instrukcyjnym<sup>39</sup>, o tyle w chwili obecnej pogląd taki nie znajduje żadnego uzasadnienia. Kodeks pracy wyraźnie przesądza o tym, iż upomnienie i nagana są karami porządkowymi. W tym stanie rzeczy dezaktualizuje się argumentacja, przyjmująca za punkt wyjścia „upominawczy” charakter tych środków.

Poważniejsze znaczenie ma druga przyczyna różnicowania poglądów w omawianej sprawie. Jak wiadomo, zastosowanie kary porządko-

<sup>35</sup> Por. Z. Salwa, Recenzja powołanej wyżej książki Z. Kubota, PiP 1979, nr 7—8, s. 180.

<sup>36</sup> Tak np. Święcicki, *Odpowiedzialność porządkowa a dopuszczalność...*, s. 856; por. też C. Jackowiak, *Zakładowe organy wymiaru sprawiedliwości w sporach ze stosunku pracy*, Poznań 1963, s. 24.

<sup>37</sup> Święcicki, *op. cit.*, s. 859.

<sup>38</sup> Por. też C. Przymusiński, *Odpowiedzialność „organizacyjna” pracowników przedsiębiorstw społecznych*, PUG 1962, nr 1, s. 13.

<sup>39</sup> W. Szubert, *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*, Warszawa 1966, s. 203.

wej pociąga za sobą dotkliwe dla pracownika skutki o różnorodnym charakterze. Z punktu widzenia bezpośrednich dolegliwości sankcje te dzieli się na majątkowe (kary pieniężne) i niemajątkowe (upomnienie i nagana). Jest rzeczą bezsporną, iż stosunek pracy obejmuje majątkowe prawa pracownika. W rezultacie za spory ze stosunku pracy dość powszechnie są uznawane spory wynikłe na tle stosowania kary pieniężnej<sup>40</sup>. Brak natomiast jednomyślności co do tego, czy w zakres owego stosunku wchodzi również prawa niemajątkowe. Niekiedy odpowiada się na to pytanie negatywnie, dochodząc w konsekwencji do wniosku, że zastosowanie upomnienia lub nagany, godzące w te prawa, nie może prowadzić do sporu ze stosunku pracy<sup>41</sup>. Obecnie przeważa jednak zdecydowanie pogląd odmienny, zgodnie z którym zawężenie treści stosunku pracy do praw i obowiązków o charakterze majątkowym jest nieuzasadnione. Jak się podkreśla, występowanie w tym stosunku prawnym elementów niemajątkowych jest cechą odróżniającą go od zobowiązań prawa cywilnego<sup>42</sup>.

Podzielając w pełni to ostatnie stwierdzenie, należy jednocześnie rozważyć, czy niemajątkowe prawa pracowników stanowią kategorię jakościowo inną od praw osobistych, przysługujących każdemu człowiekowi, a co za tym idzie, w jaki sposób jest realizowana ochrona tych praw. W literaturze niekiedy prezentuje się stanowisko, iż elementem treści stosunku pracy jest prawo do „pracowniczej godności”, traktowanej jako prawo względne<sup>43</sup>. Prostą konsekwencją tej tezy jest uznawanie za spory ze stosunku pracy spraw związanych z naruszeniem owej „godności”. W oparciu o tę konstrukcję wyjaśnia się też charakter sporów powstających na tle stosowania kary upomnienia i nagany<sup>44</sup>.

Koncepcja powyższa zdecydowanie nie przekonuje. Wywołuje ona zastrzeżenia dotyczące zarówno zasadności, jak i potrzeby wyodrębnienia „godności pracowniczej” jako szczególnego rodzaju dobra osobistego, którego naruszenie jest możliwe tylko w ramach stosunku pracy. Zastrzeżeniom tym dano dostateczny wyraz w dotychczasowej

<sup>40</sup> Por. m. in. A. Kijowski, *System rozstrzygania sporów pracowniczych*, [w:] *Studia nad kodeksem pracy*, Poznań 1975, s. 238—239; R. Strugała, *Uprawnienia kierownicze podmiotu zatrudniającego*, *ibidem*, s. 186. Por. też glosa J. Pachy do uchwały z 11.11.1975 r., OSPiKA 1976, nr 12, s. 520 i n.

<sup>41</sup> M. in. Masewicz, *Właściwość komisji rozjemczych...*, s. 26.

<sup>42</sup> W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 95.

<sup>43</sup> Zwłaszcza J. Jończyk, *Zagadnienia ochrony dóbr osobistych w prawie pracy*, PiP 1963, nr 5—6, s. 818.

<sup>44</sup> Kubot, *op. cit.*, s. 121—122. A. Malanowski, *W kwestii właściwości rzeczowej komisji rozjemczych i komisji odwoławczych*, PiP 1976, nr 7, s. 77.



literaturze<sup>45</sup>. Oddzielenie godności pracownika od innych elementów jego czci („dobrego imienia”, „dobrej sławy”, „godności osobistej”) jest zabiegiem bez wątpienia sztucznym<sup>46</sup>. Trudno zatem zaakceptować twierdzenie, że „pracowniczą godność” mogą naruszyć tylko osoby reprezentujące podmiot zatrudniający. Tak jak każde dobro osobiste, tak również i godność pracownika może być naruszona „przez kogokolwiek i w jakikolwiek sposób”<sup>47</sup>. Nie ulega wątpliwości, iż najczęściej może to mieć miejsce w ramach społeczności zakładowej. Biorąc z kolei pod uwagę, iż istotą naruszenia tego dobra jest nie znajdująca podstaw ujemna ocena postępowania lub właściwości pracownika, przyznać też musimy, iż szczególnie często w roli podmiotu naruszającego ową godność mogą występować kierownicy pracy. Z racji pełnienia swej funkcji zmuszeni są oni do dokonywania rozmaitych ocen zachowania osób zatrudnionych w podległej im komórce organizacyjnej zakładu, a w razie stwierdzenia uchybień i niedociągnięć — również i do przeprowadzania posunięć dyscyplinujących. Ten zwiększony stopień narażenia pracownika na ingerencję pracodawcy w sferę jego praw osobistych sprawia, iż ustawodawca, nie uchylając ochrony prawnej, jaka przysługuje każdemu człowiekowi, wzmacnia ją w odniesieniu do stosunku pracy<sup>48</sup>. Wyrazem tego jest m. in. nałożenie na pracodawcę obowiązku stosowania obiektywnych i sprawiedliwych ocen, określenie treści, jaką może zawierać opinia o pracy i ustanowienie możliwości jej sprostowania itp.

Niewątpliwie poważne „zagrożenie” dla godności pracownika łączy się też z uprawnieniem do stosowania kar porządkowych. Stanowią one bowiem szczególny środek prawny, pozwalający pracodawcy na „wymuszenie” zachowań zgodnych z regułami porządku i dyscypliny pracy, przy czym wkroczenie w chronione przez prawo dobra pracowników jest istotą owych sankcji<sup>49</sup>. Jak się dość zgodnie twierdzi, z uwagi na taki właśnie charakter dolegliwości, uprawnienie do nakładania kar porządkowych musi być wyraźnie przewidziane w przepisach ustawowych. Nie stanowi zatem nieodłącznej cechy stosunku

<sup>45</sup> Np. Jackowiak, *op. cit.*, s. 29 i n.; Nowacki, *op. cit.*, s. 91; J. Szczerski, recenzja książki J. Jończyka (*Spory ze stosunku pracy*), NP 1967, nr 7—8, s. 983.

<sup>46</sup> Szerzej S. Grzybowski, *Ochrona dóbr osobistych według przepisów ogólnych prawa cywilnego*, Warszawa 1957, s. 87 i n.

<sup>47</sup> A. Szpunar, *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1979, s. 265.

<sup>48</sup> Por. U. C. Nef, *Aktuelle Probleme des Persönlichkeitsschutzes im arbeitsrechtlichen Rechtsverhältnis*, „Zeitschrift für Schweizerisches Recht” 1973, nr 4, s. 355 i n.

<sup>49</sup> M. Świąciecki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 374.

pracy<sup>50</sup>. Stwierdzenie to ma istotne znaczenie również z punktu widzenia zakresu ochrony przysługującej ukaranemu pracownikowi.

Nalożenie kary przez pracodawcę, któremu uprawnienie to nie przysługuje (sektor nie uspołeczniony), jest nielegalne i nie wywołuje żadnych skutków prawnych. Żądanie uchylenia takiej „kary” byłoby bezprzedmiotowe. Pracownik może w związku z tym — w zależności od rodzaju zastosowanego środka — domagać się wprost świadczeń, których go w wyniku ukarania pozbawiono, bądź też wystąpić o ochronę dóbr osobistych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego.

Inaczej jest w stosunkach pracy nawiązywanych w sektorze uspołecznionym. W owych stosunkach nakładanie kar jest legalne, zostało bowiem przewidziane w przepisach kodeksu pracy. Ustawodawca określił rodzaje, przesłanki i tryb nakładania kar oraz ogólne kryteria ich wyboru. Omawiane uprawnienie ma zatem pewne granice. Nieprzekroczenie tych granic jest więc warunkiem legalności sankcji porządkowych. W rezultacie żądanie przez pracownika świadczeń, których został pozbawiony w wyniku ukarania, a także ochrona naruszonych dóbr osobistych nie jest możliwa bez wykazania, że nałożenie kary było niezgodne z przepisami prawa. Dochodzi zatem w tym przypadku do sporu między pracownikiem i podmiotem zatrudniającym, przy czym jest to spór ze stosunku pracy, skoro dotyczy sposobu korzystania z uprawnienia w treści tego stosunku określonego.

Z zaprezentowanych wyżej uwag wynika więc, iż sprawy związane ze stosowaniem kar porządkowych stanowią spór ze stosunku pracy nie ze względu — jak to się na ogół twierdzi — na istotę dolegliwości tych sankcji, lecz dlatego, iż podmiot zatrudniający, któremu przyznano uprawnienie do nakładania kar, korzysta z niego niezgodnie z prawem. Charakter dolegliwości wyrządzanych pracownikowi na skutek ukarania (naruszenie jego praw majątkowych lub osobistych) decyduje natomiast o konieczności ustanowienia omawianego uprawnienia w przepisach rangi ustawowej.

W rezultacie należy rozróżnić między sporami o uchylenie kary a sporami dotyczącymi praw pracownika, naruszonych w wyniku bezprawnego ukarania. O ile te pierwsze są bez wątpienia sporami ze stosunku pracy, o tyle te drugie mogą mieć również inny charakter (spory cywilnoprawne związane z naruszeniem godności pracownika)<sup>51</sup>.

Skoro sprawy wynikłe na tle stosowania kar porządkowych są sporami ze stosunku pracy, to powinny one podlegać właściwości

<sup>50</sup> Por. m. in. H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 17.

<sup>51</sup> Por. Dyoniak, *op. cit.*, s. 35.

organów sądzących powołanych do rozstrzygania tych sporów. W dotychczasowej literaturze niektórzy z autorów kwestionowali jednak trafność tego wniosku. Przede wszystkim podniesiono, iż o wyłączeniu drogi sądowej świadczy ustanowienie wewnątrzzakładowego trybu postępowania w postaci sprzeciwu od ukarania<sup>52</sup>. Wniosek taki — jak stwierdzono — znajdował też oparcie w art. 248 kp, który nie przewidywał, aby pracownikowi służyło roszczenie wobec zakładu pracy o uchylenie wymierzonej kary porządkowej<sup>53</sup>. Ponadto podkreślano, że ze względu na częstotliwość tego rodzaju spraw ustawodawca, gdyby chciał dopuścić drogę sądową, uczyniłby to w sposób wyraźny<sup>54</sup>. Akcentowano również niecelowość absorbowania organów sądzących tego rodzaju sprawami, które dotyczą bezpośrednio procesu pracy w zakładzie<sup>55</sup>. Niektórzy z autorów zauważyli ponadto, iż realizacja postulatu, aby z każdą negatywną oceną czynności podległego pracownika wiązało się toczenie sporów o prawo, doprowadziłaby w prostej linii do paraliżu jakiegokolwiek kierownictwa<sup>56</sup>.

Żaden z zaprezentowanych wyżej argumentów nie jest przekonujący. Wykazano to w sposób dostatecznie jasny w literaturze przedmiotu<sup>57</sup>. W tym miejscu wystarczy zatem ustosunkować się do niektórych tylko kwestii.

W rozważaniach o dopuszczalności uchylenia kary porządkowej na drodze postępowania przed organem sądzącym nie można w szczególności wyprowadzać zbyt daleko idących wniosków z faktu ustanowienia w kodeksie pracy sprzeciwu od ukarania. Decydujące znaczenie dla zajęcia takiego stanowiska ma cel i charakter prawny tej instytucji. Wniesienie sprzeciwu pozwala niewątpliwie na szybką i dogodną dla obu stron likwidację sporu, już we wstępnej fazie jego powstania. Jak to już jednak wcześniej podkreślono, jedyną konsekwencją nieskorzystania z tego prawa we właściwym terminie lub odrzucenia sprzeciwu jest utrata możliwości dochodzenia uchylenia kary w try-

<sup>52</sup> Uzasadnienie uchwały z 18.11.1975 r.; W. Piotrowski, *Stosunek pracy*, Poznań 1977, s. 143; Masewicz, *Środki dyscyplinujące pracownika*, s. 187 (autor ten twierdzi, iż „ustanowiony w art. 112 kp sposób kontroli nad stosowaniem kar porządkowych kodeks pracy uznaje za jedyny i wyłączny”).

<sup>53</sup> Uzasadnienie powołanej wyżej uchwały SN.

<sup>54</sup> Przymusiński, *op. cit.*, s. 13.

<sup>55</sup> *Ibidem*.

<sup>56</sup> J. Łętowski, Glosa do orzeczenia SN z 3.04.1969 r., [w:] *Funkcjonowanie administracji w świetle orzecznictwa*, t. IV, Warszawa 1974, s. 115.

<sup>57</sup> Zwłaszcza Kubot, *op. cit.*, s. 116 i n.; Malanowski, *op. cit.*, s. 73 i n.; K. Korzan, *Właściwość rzeczowa organów rozstrzygających spory o roszczenia pracowników ze stosunku pracy*, [w:] *Z problematyki prawa pracy i polityki społecznej*, t. I, Katowice 1977, s. 60 i n.

bie określonym w art. 112 kp. Taka natura prawna sprzeciwu oznacza więc, iż instytucja ta nie stoi na przeszkodzie wystąpienia z określonymi działaniami zmierzającymi do uchylenia kary także „na zeewnątrz zakładu pracy, w tym również do organów sądzących. Wniosek przeciwny musiałby wynikać wyraźnie z przepisów prawnych.

Wątpliwą wartość mają też argumenty bazujące na treści art. 248 kp, a przede wszystkim powoływanie się na to, iż w ustanowionym w tym przepisie katalogu spraw ze stosunku pracy brak sporów związanych ze stosowaniem kar porządkowych. Przede wszystkim nie jest to katalog wyczerpujący. Biorąc zatem pod uwagę, iż żaden przepis nie wyłączył wyraźnie tych sporów z zakresu właściwości organów rozstrzygających spory pracownicze, mogło to jedynie oznaczać, iż sprawy tego rodzaju właściwości tej podlegają<sup>58</sup>.

Pozostałe z przytoczonych wcześniej argumentów przeciwko dopuszczalności drogi sądowej w sprawach o zastosowanie kary porządkowej nie bazują na treści przepisów prawnych, lecz na ocenach związanych z domniemywanym funkcjonowaniem tych przepisów. I te oceny są jednak nietrafne, opierają się bowiem na nieuzasadnionych przesłankach. W szczególności dotyczy to obawy przed zbyt częstym występowaniem na drogę sądową z tego typu sprawami<sup>59</sup>. Nieporozumieniem jest teza, iż aprobowane w niniejszym opracowaniu stanowisko doprowadziłoby do „paraliżu jakiegokolwiek kierownictwa”. Podkreślmy, iż nie chodzi o poddanie kontroli organów sądzących tzw. „prawa upominania”, lecz jedynie ustanowionego w kodeksie pracy uprawnienia do stosowania kar porządkowych. Z dużą dozą prawdopodobieństwa można stwierdzić, iż do takiej kontroli dochodziłoby zwłaszcza w sytuacjach bardzo widocznego bezprawia. Nie można też zupełnie przekreślać możliwości likwidowania części sporów w innym trybie (na skutek wniesienia sprzeciwu, skargi, wystąpienia z interwencją itp.). Zauważmy nadto, iż w wielu przypadkach pracownicy godzą się z zastosowaną karą, nie podejmując w związku z tym żadnych działań mających na celu jej uchylenie.

Za dopuszczalnością drogi sądowej w sprawach dotyczących stosowania kar porządkowych przemawiają również argumenty, jakich dostarcza analiza rozwiązań przyjmowanych w interesującym nas zakresie w ustawodawstwach państw obcych. Jak się okazuje, w szeregu państw tak socjalistycznych, jak i kapitalistycznych, posługiwanie się przez pracodawcę karami jest objęte kontrolą różnie nazywanych

<sup>58</sup> Por. Szpunar, *op. cit.*, s. 270.

<sup>59</sup> Szerzej o niezasadności tego zapatrywania Kubot, *op. cit.*, s. 122 i autorzy powoływani przez niego w przyp. 66.



i ukształtowanych organów niezależnych od stron stosunku pracy. I tak, w ZSRR pracownikowi przysługuje prawo zaskarżenia kary do komisji rozstrzygających spory pracownicze. W NRD pracownik ma prawo wniesienia sprzeciwu od nałożonej kary do komisji rozjemczej lub do wydziału do spraw pracy sądu powiatowego. W Czechosłowacji może on się odwołać do komisji rozjemczej. Z kolei w Jugosławii od decyzji komisji dyscyplinarnych orzekających kary przysługuje odwołanie do rady robotniczej, natomiast od decyzji rady — do sądu pracy zespolonej.

Spośród państw kapitalistycznych warto zwrócić uwagę na rozwiązania przyjęte ostatnio w prawie francuskim<sup>60</sup>. W myśl ustawy z 1982 r. sądy rozjemcze (*conseils des prud'hommes*) oceniają prawidłowość przestrzegania przez pracodawcę ustalonych reguł karania, kontrolują adekwatność sankcji w stosunku do popełnionego przekroczenia oraz weryfikują to, czy natura czynu pracownika uzasadnia nałożenie sankcji<sup>61</sup>. Kary nałożone z naruszeniem trybu, nie uzasadnione i niewspółmierne do czynu mogą być anulowane.

W świetle zaprezentowanych uwag nie może satysfakcjonować dotychczasowe stanowisko Sądu Najwyższego. Jest ono zdecydowanie niekonsekwentne. Z jednej strony słusznie się bowiem stwierdza, iż bezprawne ukaranie nie może prowadzić do pozbawienia pracownika należnych mu roszczeń, z drugiej jednak — kwestionuje się możliwość uchylenia bezprawnie nałożonej kary na drodze sporu<sup>62</sup>. Dostrzega się zatem potrzebę przeciwdziałania skutkom niezgodnych z prawem czynności pracodawcy, godząc się jednak na istnienie wywołującego owe skutki stanu bezprawia. To zatrzymanie się „niejako na pół drogi”<sup>63</sup> nie znajduje żadnego uzasadnienia, budzi opory ze względu na poczucie sprawiedliwości, sprzyja narastaniu sytuacji konfliktowych, wypacza wreszcie cele odpowiedzialności porządkowej<sup>64</sup>.

Jak się wydaje, odpowiednią okazję do zweryfikowania stanowiska zajmowanego dotychczas przez Sąd Najwyższy stanowi uchwalenie ustawy z 18.04.1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu

<sup>60</sup> Na gruncie prawa pracy innych państw zachodnich szerzej o tym por. m. in. W. Herschel, *Betriebsbussen. Ihre Voraussetzungen und Grenzen*, b.m.w. 1967, s. 94—97; K. Ch. Firlei, *Gerichtliche Überprüfung von Disziplinarmaßnahmen*, RdA 1980, nr 6, s. 395 i n.

<sup>61</sup> Szerzej J. C. Javillier, *Les reformes du droit du travail depuis le 10 mai 1981*, Paris 1982, s. 215 i n.

<sup>62</sup> Kubot, *op. cit.*, s. 119.

<sup>63</sup> W. Szubert, *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawach ze stosunku pracy za rok 1976*, PiP 1979, nr 7, s. 127.

<sup>64</sup> Kubot, *op. cit.*, s. 117, 118.

prawa pracy i ubezpieczeń społecznych<sup>65</sup>. W świetle nowych przepisów, teza o niedopuszczalności drogi sądowej w sprawach o zastosowanie kary porządkowej staje się jeszcze bardziej wątpliwa. Podkreślimy, iż ustawodawca, określając właściwość rzeczową sądów pracy, ogranicza się do stwierdzenia, iż rozstrzygają one spory o roszczenia ze stosunku pracy. Jeśli więc taki właśnie charakter mają spory związane ze stosowaniem kar, to na pytanie o dopuszczalność ich rozpoznawania na drodze sądowej może obecnie udzielić jedynie pozytywnej odpowiedzi.

### 3. ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA NIEPRAWIDŁOWE STOSOWANIE KAR PORZĄDKOWYCH

Ustanowienie mechanizmów prawnych, pozwalających na uchylenie kary jest sprawą ważną, ale istotne jest również zapobieganie występowaniu nieprawidłowości w posługiwaniu się karami w przyszłości. Najbardziej skuteczne są tu poczynania pozaprawne. Nie sposób jednak pominąć w tym miejscu również środków prawnych, wchodzących w zakres ogólnie pojmowanej odpowiedzialności kierowników pracy<sup>66</sup>. Rozważmy, jakie postacie tej odpowiedzialności mogą mieć miejsce w przypadkach nieprawidłowo zastosowanych kar porządkowych.

Uchylone przez kodeks pracy przepisy przewidywały możliwość stosowania kar porządkowych wobec kierowników, którzy zaniedbali swoje obowiązki w zakresie stosowania środków regulaminowych w stosunku do pracowników, popełniających przekroczenia szczególnie zagrożające porządkowi i dyscyplinie pracy (por. pkt VI ust. 4 i pkt IX ust. 4 Wytycznych). Warto podkreślić, iż chodziło wtedy raczej o karanie kierowników nie za to, że stosowali sankcje porządkowe w sposób wadliwy, ale za to, że nie stosowali ich w ogóle. Kodeks pracy nie zawiera nawet i tego rodzaju uregulowania. Zmianę tę należy ocenić pozytywnie. Stosowanie kar określonych w art. 108 jest możliwe tylko za przekroczenia porządkowe wymienione w tym przepisie. Nie uzasadnione jest natomiast rozciąganie zakresu odpowiedzialności porządkowej również i na inne uchybienia, w szczególności te, które dotyczą obowiązku sumiennej i starannej pracy. Bio-

<sup>65</sup> Dz.U., nr 20, poz. 85.

<sup>66</sup> O odpowiedzialności tej szerzej autorzy artykułów zamieszczonych w opracowaniu zbiorowym: *Pracownicza odpowiedzialność kadry kierowniczej*; por. też T. Zieliński, *Dyscyplina pracy kierowników*, [w:] *Dyscyplina pracy*, Wrocław 1978, s. 59 i n. oraz T. Liszcz, *Odpowiedzialność pracownicza kadry kierowniczej*, [w:] *Odpowiedzialność pracownicza*, Wrocław 1984, s. 45 i n.

rac więc pod uwagę, iż prawidłowe stosowanie kar mieści się w ramach tej ostatniej powinności, należy w rezultacie stwierdzić, iż niewłaściwe korzystanie z kompetencji do nakładania kar nie stanowi podstawy odpowiedzialności porządkowej<sup>67</sup>.

W warunkach samodzielności przedsiębiorstw państwowych traci też na znaczeniu odpowiedzialność ponoszona przed kierownikiem jednostki nadrzędnej nad zakładem pracy, nazywana przez niektórych autorów „odpowiedzialnością służbową”<sup>68</sup>, przez innych zaś „odpowiedzialnością polityczną”<sup>69</sup>. W chwili obecnej uchybienia w zakresie stosowania kar porządkowych mogą być brane pod uwagę jedynie przy podejmowaniu decyzji (przez samorząd lub organ założycielski) o odwołaniu kierownika z zajmowanego stanowiska.

Jedynym przepisem kodeksu pracy, który mówi wprost o konsekwencjach nieprawidłowości popełnianych w trakcie stosowania kar porządkowych jest art. 281 pkt 2. Przepis ten przewiduje możliwość nałożenia grzywny na osobę, która w imieniu zakładu pracy zastosowała wobec pracownika karę nie przewidzianą w przepisach prawa pracy.

Zakres podmiotowy tego przepisu obejmuje więc przede wszystkim kierowników zakładów pracy, a także wszystkie te osoby, które zostały upoważnione do nakładania kar. Nie można zatem stosować grzywny wobec innych osób, wychodzących poza krąg wyżej określony. W szczególności odpowiedzialność wykroczeniowa z art. 281 nie obejmuje kierowników pracy jedynie wnioskujących o zastosowanie kary.

Stosunkowo wąsko określono zakres przedmiotowy odpowiedzialności wykroczeniowej. Spośród scharakteryzowanych wcześniej postaci nieprawidłowości w korzystaniu z uprawnień represyjnych podmiotu zatrudniającego, w ten sposób może być sankcjonowane tylko zastosowanie za naruszenie porządku i dyscypliny pracy kary nie przewidzianej w przepisach prawa pracy.

Trzymając się ściśle brzmienia art. 281 pkt 2, należałoby dojść do wniosku, iż wykroczeniem będzie zastosowanie każdej kary, która nie jest przewidziana w art. 108 kp. Tylko bowiem ten przepis określa kary za naruszenie porządku i dyscypliny pracy. Kary przewidziane w innych przepisach prawa pracy mogą natomiast znaleźć zasto-

<sup>67</sup> Por. Zieliński, *op. cit.*

<sup>68</sup> Np. Z. Niedbała, *Dyrektor przedsiębiorstwa państwowego*, Poznań 1973, s. 85.

<sup>69</sup> Tego rodzaju terminem posługuje się Zieliński, *op. cit.*, s. 60.

sowanie bądź za innego rodzaju uchybienia, bądź są stosowane nie przez drugą stronę stosunku pracy (kary dyscyplinarne)<sup>70</sup>.

W rezultacie należy stwierdzić, iż wykroczeniem jest przede wszystkim zastosowanie kary, która nie jest w ogóle przewidziana w art. 108. Przykładowo można tu wskazać na zmniejszenie wymiaru urlopu wypoczynkowego, na często spotykaną w praktyce „surową naganą” czy też „naganą z ostrzeżeniem”<sup>71</sup>. Możliwość stosowania grzywny na podstawie art. 281 dotyczy również przypadków stosowania kar rodzajowo przewidzianych, co prawda, w kodeksie pracy, ale o zwiększonej dolegliwości. Przede wszystkim chodzi tu o przekroczenie maksymalnych wysokości kar pieniężnych, a także o podanie do publicznej wiadomości o zastosowaniu kary innej niż nagana. Odpowiedzialność wykroczeniowa rozciąga się także na przypadki równoczesnego zastosowania dwóch kar porządkowych za to samo przekroczenie. Nie stoi temu na przeszkodzie okoliczność, że kary te są objęte, każda z osobna, katalogiem z art. 108. Istotne jest, że ich łączne zastosowanie jest zabronione.

Dyskusyjne jest, czy za wykroczenie można uznać reagowanie na przekroczenia porządkowe rozwiązaniem stosunku pracy lub przeniesieniem na inne stanowisko. W odróżnieniu od poprzedniego stanu prawnego, w chwili obecnej są to przede wszystkim środki racjonalizacji zatrudnienia. Posłużenie się nimi tylko i wyłącznie w celu ukarania pracownika jest więc nie uzasadnione. W przypadku wypowiedzenia definitywnego i zmieniającego będzie to pociągać za sobą skutki określone w art. 45 i n., jeśli zaś chodzi o rozwiązanie niezwłoczne — w art. 56 i n. kp. Stosowanie kar wykroczeniowych jest możliwe tylko w tym ostatnim przypadku, przy czym podstawą nie jest art. 281 pkt 2, lecz art. 281 pkt 1 kp. Innymi słowy, niezwłoczne rozwiązanie umowy z powodu naruszenia porządku i dyscypliny pracy nie stanowi wykroczenia z tego powodu, że jest to nieprzewidziana w przepisach prawa pracy kara, lecz dlatego, że niekiedy jest to rażące naruszenie przepisów regulujących ten tryb ustania stosunku pracy.

Niewątpliwie nie można traktować w kategoriach wykroczenia stosowania tzw. reduktorów dyscyplinujących przewidzianych w aktach rangi ustawowej (np. w ustawie o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród). Mimo podnoszonych zastrzeżeń co do zasadności ich wprowadzenia, należy stwierdzić, że są to legalne środ-

<sup>70</sup> Por. uwagi o charakterze kar dyscyplinarnych zamieszczone w rozdziale pierwszym.

<sup>71</sup> Góral, *op. cit.*, s. 47—48.



ki prawne, które choć pełnią w powszechnym odczuciu funkcję kar, w istocie nimi nie są.

Nieco inaczej trzeba spojrzeć na tzw. reduktory premiowe. Bardzo często są one intencjonalnie i formalnie stosowane jako kary za naruszenie porządku i dyscypliny pracy. Biorąc pod uwagę, że postanowienia regulaminów premiowania przewidujące owe reduktory nie mają w zasadzie rangi przepisów prawa pracy<sup>72</sup>, w konsekwencji należy uznać, że praktyka taka może być uznana za równoznaczną z wykroczeniem z art. 281 pkt 2 kp<sup>73</sup>.

Kończąc rozważania o odpowiedzialności za nieprawidłowe stosowanie kar porządkowych, należy podkreślić, że szczególnie drastyczne przejawy tych nieprawidłowości mogą być uznane za przestępstwo karne (art. 190 kk). W szczególności postępowanie kierownika zakładu pracy może mieć znamiona złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracownika wynikających ze stosunku pracy.

---

<sup>72</sup> A. Kijowski, *Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko przepisom ustawodawstwa pracy*, [w:] *Studia nad kodeksem...*, s. 274.

<sup>73</sup> *Ibidem*. Inaczej w *Kodeksie pracy. Komentarzu*, s. 803.

## Rozdział 4

### CHARAKTER PRAWNY ODPOWIEDZIALNOŚCI PORZĄDKOWEJ

#### 1. UWAGI WSTĘPNE

Charakter prawny odpowiedzialności porządkowej należy do zagadnień najbardziej dyskutowanych w literaturze prawa pracy. Na szczególne zainteresowanie tym problemem, zarówno w państwach kapitalistycznych, jak i socjalistycznych, ma niewątpliwie wpływ jego ścisłe powiązanie z charakterem prawnym stosunku pracy. Określenie natury prawnej odpowiedzialności porządkowej wymaga bowiem ustosunkowania się do tak kluczowych kwestii, jak pozycja stron stosunku pracy względem siebie, relacja obowiązku przestrzegania porządku i dyscypliny pracy do obowiązku świadczenia pracy, status prawny kierownika zakładu pracy i in. Szczególne cechy odpowiedzialności porządkowej sprawiają, że różni się ona zarówno od odpowiedzialności spotykanej w stosunkach zobowiązaniowych prawa cywilnego, jak i w stosunkach administracyjno-prawnych.

#### 2. DOTYCHCZASOWE POGLĄDY NA CHARAKTER PRAWNY ODPOWIEDZIALNOŚCI PORZĄDKOWEJ

##### 2.1. Państwa kapitalistyczne

W literaturze prawa pracy państw zachodnich problematyka charakteru prawnego odpowiedzialności porządkowej (dyscyplinarnej) zajmuje stosunkowo dużo miejsca. Dostrzegając istnienie pewnej przewagi podmiotu zatrudniającego nad pracownikiem i to zarówno, jeśli chodzi o stanowienie reguł karania, jak i funkcjonowanie omawianej instytucji, operuje się tam pojęciem „władzy dyscyplinarnej” praco-

dawcy<sup>1</sup>. Źródła, istota, zakres i znaczenie prawa owej „władzy” tłumaczone są jednak bardzo różnie.

Szereg autorów łączy interesujący nas rodzaj odpowiedzialności z umową o pracę, a szerzej — ze stosunkiem pracy jako stosunkiem zobowiązaniowym (konceptje indywidualistyczne, umowne)<sup>2</sup>. Według nich stosowanie kar ma swoje źródło w zgodnej woli stron stosunku pracy. Indywidualna umowa o pracę zakreśla granicę podporządkowania się pracownika pracodawcy, a temu ostatniemu, który ponosi ryzyko prowadzenia przedsiębiorstwa, daje prawo do określania i egzekwowania porządku pracy. Jest to równoznaczne z prawem stosowania sankcji za naruszenie tego porządku<sup>3</sup>.

Teoria ta, traktując pracownika i pracodawcę jako dwie równorzędne strony, opiera się mocno na zasadach cywilno-prawnych. Konsekwencją takiego podejścia jest stwierdzenie, że naruszenie porządku stanowi nienależyte wykonanie zobowiązania umownego, tym samym więc sankcje dyscyplinarne mają charakter sankcji cywilnych. Regulamin pracy, który określa zasady stosowania tych sankcji, zgodnie z założeniami tej koncepcji, ma charakter aneksu do umowy<sup>4</sup>. Niektórzy z autorów twierdzą, iż sankcje te stanowią kary prawa prywatnego o naturze umownej, zaznaczając jednocześnie, że podstawa ich stosowania jest normatywna, natomiast ściśle z umową jest związana ich realizacja<sup>5</sup>. O prawnym charakterze omawianych sankcji mają świadczyć przede wszystkim: po pierwsze — prywatny charakter podmiotów stosunku pracy, po drugie — prywatność ich interesów i po trzecie — prywatny cel, do którego zagwarantowania sankcje te zmierzają<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> Podkreślić przy tym warto, iż posługiwanie się nim nie przesądza, wbrew pozorom, o przyjęciu takiego, czy innego stanowiska w kwestii charakteru prawnego odpowiedzialności porządkowej.

<sup>2</sup> Dawniej zwłaszcza G. Lyon-Caen, *Manuel de droit du travail et de la sécurité sociale*, Paris 1955, s. 227. (Ostatnio autor ten przeszedł jednak na pozycję instytucjonalne; por. G. Lyon-Caen, G. H. Camerlynck, *Droit du travail*, Paris 1980, s. 481) oraz L. Hugueney, *Le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise*, Paris 1948. W literaturze niemieckiej por. autorzy powoływani przez D. Neumann, *Die Rechtsgrundlage von Betriebsstrafenordnungen*, RdA, 1968, s. 252. W literaturze włoskiej por. C. Lega, *Il potere disciplinare del datore di lavoro*, Milano 1956, s. 204. Na temat teorii umowy por. też uwagi T. Żylińskiego, *Władza pracodawcy nad pracownikiem we Francji*, Wrocław 1977, s. 10; A. Balticza, *Osnovi radnog prava Jugoslavije*, Beograd 1967, s. 236 oraz C. Meji, *Derecho individual del trabajo*, Madrid 1959, s. 300—301.

<sup>3</sup> Lyon-Caen, *op. cit.*, s. 227.

<sup>4</sup> *Ibidem* (odmiennie jednak w *Droit du travail*, s. 477—478). Por. też uwagi Neumann, *op. cit.*, s. 252.

<sup>5</sup> Lega, *op. cit.*, s. 204.

<sup>6</sup> *Ibidem*.

Wielu autorów kwestionuje zasadność teorii indywidualistycznych opierając swoje tezy na konstatacji, iż praca wykonywana w ramach stosunku pracy ma charakter działalności kolektywnej, zbiorowej. Poglądy wyrosłe z negacji teorii umowy cechuje znaczna różnorodność. W ich ramach można wyróżnić takie stanowiska, które całkowicie odrzucają indywidualistyczne pojmowanie stosunku pracy oraz stanowiska, które odmawiają cech zobowiązaniowych jedynie pewnym instytucjom prawnym, związanym ze świadczeniem pracy podporządkowanej, w tym zwłaszcza kompetencji do stosowania kar porządkowych. Przedstawione twierdzenia nawiązują do klasycznych koncepcji wypracowanych przed laty na gruncie teorii prawa<sup>7</sup>.

Na dorobek naukowy Georga Jellinka powołują się często zwolennicy teorii hierarchii<sup>8</sup>. Autor ten zapoczątkował próby przenoszenia pewnych rozwiązań charakterystycznych dla prawa publicznego na teren prawa prywatnego. Chodzi tu zwłaszcza o sposób interpretacji zjawiska władzy<sup>9</sup>. Zdaniem Jellinka, władza istnieje z „mocy własnej”, a potwierdza to obserwacja faktów. Wszędzie tam, gdzie istnieje faktyczna nierówność stron, tam również istnieje „stosunek panowania”. Transponując tego rodzaju poglądy na grunt prawa pracy stwierdzono, iż przedsiębiorstwo, podobnie jak organy administracji, posiada strukturę hierarchiczną, w rezultacie hierarchiczny jest również układ stosunków zachodzących w trakcie świadczenia pracy<sup>10</sup>. Z chwilą dopuszczenia pracownika do pracy powstaje nad nim rzeczywista władza hierarchiczna podmiotu zatrudniającego. Tak więc o równości między stronami stosunku pracy można mówić co najwyżej tylko w fazie zawierania umowy o pracę. Hierarchiczna struktura przedsiębiorstwa, a zatem i hierarchiczne podporządkowanie zakładają również obowiązek poddania się przez pracownika stosowanym sankcjom. Władza dyscyplinarna jest więc naturalną prerogatywą pracodawcy, ograniczona jedynie przez cel stosunku pracy<sup>11</sup>. Jak się niekiedy twierdzi, władza dyscyplinarna jawi się więc jako postać władzy hierarchicznej<sup>12</sup>.

Zdecydowanie bardziej są rozpowszechnione poglądy stojące na gruncie teorii wspólnoty (instytucji). Występują one w literaturze

<sup>7</sup> Szerzej o tym pisze J. Nowacki, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników przedsiębiorstw*, Warszawa 1973, s. 13 i n.

<sup>8</sup> *Ibidem*; por. też Lega, *op. cit.*, s. 39 i n.

<sup>9</sup> J. Baszkiewicz, F. Ryszka, *Historia doktryn politycznych i prawnych*, Warszawa 1973, s. 396.

<sup>10</sup> Jak twierdzi J. Nowacki, poglądy te na terenie prawa pracy rozpropagował L. Barasii. Szerzej o poglądach tych pisze również Lega, *op. cit.*, s. 55 i n.; por. też o stanowisku tym na gruncie prawa niemieckiego Neumann, *op. cit.*, s. 253.

<sup>11</sup> Tak — według Nowackiego i Legi — Barasii.

<sup>12</sup> P. Duez, G. Debeyre, *Traité de droit administratif*, Paris 1952, s. 676.



w kilku odmianach. Niektóre z nich mają w dużej mierze znaczenie już tylko historyczne. Wspominamy jednak o nich dlatego, iż wywarły one pewien wpływ na kształtowanie się poglądów funkcjonujących również w chwili obecnej. Ograniczymy się przy tym w zasadzie do poglądów prezentowanych w literaturze niemieckiej i francuskiej.

Jedna z odmian teorii wspólnotowych wywodzi się z tez sformułowanych u schyłku ubiegłego wieku przez Otto von Gierkego. Autor ten, nawiązując do germańskich tradycji prawnych, stworzył koncepcje wspólnot prawa osobowego<sup>13</sup>. W myśl tej koncepcji, osobowo-prawny charakter miał również stosunek pracy, oparty na wspólnocie pracy w przedsiębiorstwie. Z tej właśnie wspólnoty (a nie z umowy o pracę) wynikają bezpośrednio prawa i obowiązki, z których najważniejsze to: wierność pracownika wobec pracodawcy oraz troska pracodawcy o osobę pracownika. Jako wyraz tego typu zależności traktowano m. in. władzę dyscyplinarną.

Koncepcja Gierkego była wykorzystywana w dwóch kierunkach: w mniejszym stopniu służyła do uzasadnienia postulatów liberalnych, w zdecydowanie większym — stanowiła punkt wyjścia dla poglądów o charakterze reakcyjnym<sup>14</sup>. Nie jest rzeczą przypadku, iż szczególną popularność zyskała w Niemczech okresu faszystowskiego. Twierdzono wówczas, iż pozostając w takiej wspólnocie, pracodawca i pracownicy zjednoczeni są w funkcjach wyższego rzędu, a mianowicie w pracy dla ogólnej korzyści narodu i państwa. Z idei wspólnoty wynika podstawowa powinność pracownika: wierność i bezwzględne posłuszeństwo wobec pracodawcy-wodza. Tym samym praca została całkowicie wydobyta ze sfery prywatności. Jej świadczenie było traktowane jako spełnianie funkcji na korzyść i dla dobra narodu<sup>15</sup>. Praca była zatem ujmowana w kategoriach szczególnego rodzaju służby. W tych też kategoriach ujmowano władzę dyscyplinarną.

W późniejszym okresie doktryna niemiecka odeszła od przedstawionych wyżej zapatrywań. W poglądach głoszonych przez niektórych autorów można jednak dostrzec pewne ich reminiscencje. Niekiedy wraca się bowiem do idei przedsiębiorstwa jako wspólnoty pracowni-

<sup>13</sup> O. von Gierke, *Deutsche Privatrecht*, Leipzig 1917, Bd. III, s. 592 i n.

<sup>14</sup> Złuszczka W. Siebert, *Die Begründung des Arbeitsverhältnisses im Deutsches Arbeitsrecht*, 1937, s. 305 i n. Na przykład wykorzystania koncepcji Gierkego w kierunku uzasadniania postulatów liberalnych wskazuje N. G. Aleksandrow, *Prawny stosunek pracy*, Warszawa 1951, s. 50—51, przyp. 2 (chodzi tu o poglądy głoszone przez Ł. S. Tala, *Trudowej dogovor*, cz. II, b.m.w. 1919, s. 15?).

<sup>15</sup> R. Dietz, *Gesetz zur Ordnung der Nationalen Arbeit*, 1934, cyt. za: M. Święcicki, *Odpowiedzialność porządkowa a dopuszczalność drogi sądowej*, PiP 1962, nr 5—6.

ków i pracodawców, stanowiącej miejsce uzewnętrzniania się osobowości tych pierwszych. Stąd też, jak się twierdzi, stosunek pracy nie może być traktowany jedynie jako umowa o wymianie siły roboczej i zapłaty<sup>16</sup>. Mówi się zatem, iż ma on charakter stosunku organizacyjnego, co oznacza, że każdy z członków załogi wchodzi w skład zakładu pracy, organicznej całości, stanowiącej techniczno-organizacyjną i społeczną jedność<sup>17</sup>.

W odniesieniu do charakteru prawnego odpowiedzialności porządkowej bardzo charakterystyczne dla współczesnego piśmiennictwa niemieckiego są poglądy zaprezentowane przez W. Herschela<sup>18</sup>. Twierdzi on, iż nie może obecnie budzić żadnych wątpliwości prywatno-prawna natura kar stosowanych przez pracodawcę<sup>19</sup>. Nie oznacza to jednak, iż mają one charakter umowny. Zdaniem Herschela, to tradycyjne, indywidualistyczne ujęcie razi jednostronnością spojrzenia. Uproszczeniem jest bowiem stwierdzenie, że zakład pracy to szereg paralelnych, indywidualnych stosunków pracy. Nie ulega wątpliwości, że przedsiębiorstwo to również pewna organizacja rządząca się określonymi prawami. Biorąc to pod uwagę, bardziej właściwe jest traktowanie kar porządkowych jako swego rodzaju kar statutowych (die Satzungsstrafe) o charakterze autonomicznym<sup>20</sup>. Charakterystyczna w związku z tym jest terminologia, którą posługuje się Herschel: „kara zakładowa” (die Betriebsbusse), „zakładowy wymiar sprawiedliwości” (die Betriebsjustiz). Odpowiadając na pytanie o źródła władzy karania, Herschel nawiązuje do samego faktu istnienia zakładu pracy jako organizacji grupującej powiązane ze sobą i podporządkowane sobie wzajemnie podmioty. Władza karania nie jest zatem w jakikolwiek sposób ustanawiana, jest ona bowiem naturalną konsekwencją istnienia określonej organizacji<sup>21</sup>. Ustawodawca istnienie te-

<sup>16</sup> W. Herschel, *Entwicklungstendenzen des Arbeitsrecht*, RdA 1956, nr 5, s. 161 i n.

<sup>17</sup> A. Nikisch, *Arbeitsrecht*, Tübingen 1955, Bd. I, s. 137 i n., cyt. za: W. Szubert, *O charakterze prawnym stosunku pracy*, PiP 1964, nr 6.

<sup>18</sup> W. Herschel, *Betriebsbussen. Ihre Voraussetzungen und Grenzen*, b.m.w. 1967, s. 19 i n.

<sup>19</sup> *Ibidem*.

<sup>20</sup> *Ibidem*, s. 21 i n.; tak też Neumann, *op. cit.*, s. 253 i n.; por. również K. Sieg, *Gerichtliche nachprüfung verhängter Betriebsbussen*, RdA 1954, s. 561—562. Z kolei G. Schnorr (*Bemerkungen zum Disciplinarrecht des Arbeitgebers*, RdA 1968, s. 455) twierdzi, iż prawo karania ma dwa aspekty: indywidualno-prawny i związany ze zbiorowym prawem pracy. W pierwszym przypadku kara stanowi formę „odpokutowania” za naruszenie indywidualnego obowiązku umownego, w drugim zaś — stanowi reakcję na zagrożenie stosunków w zakładzie.

<sup>21</sup> Jak twierdzi Herschel, „Diese im Kollektiven wurzelnde Strafgewalt hat

go rodzaju władzy jedynie stwierdza<sup>22</sup>. Reasumując, Herschel konstatuje, iż stosowanie kar zakładowych jest funkcją pracodawcy, związaną z administrowaniem działalnością zakładu pracy<sup>23</sup>.

Również R. J. Koch uważa, iż kary porządkowe z zakresu prawa pracy nie są karami umownymi, lecz karami dyscyplinarnymi. Oznacza to, iż mają one swą podstawę prawną w przynależności pracownika do załogi zakładu pracy. Tym samym są uzasadnione jego „podporządkowaniem się porządkowi” w zakładzie<sup>24</sup>.

A. Hueck i H. Nipperdey z kolei twierdzą, że kary porządkowe służąc utrzymaniu porządku i bezpieczeństwa w zakładzie pracy zapewniają przestrzeganie obowiązku pracy i posłuszeństwa. Nie mają one jednak na celu tylko interesu pracodawcy (realizacja poszczególnych umów o pracę), ale także interes zakładu jako całości, interes załogi. Stosowanie kar porządkowych stanowi zatem wyraz „samoadministrowania” załogi. Daje to podstawy do porównania sankcji porządkowych do kar stowarzyszeniowych, stosowanych za naruszenie obowiązku członka stowarzyszenia. Autorzy ci podkreślają jednak, iż tak jak władza stowarzyszenia w zakresie karania nie wywodzi się automatycznie z istoty stowarzyszenia, lecz ze statutu, tak też stosowanie kar porządkowych w zakładzie wobec pracownika wymaga szczególnej podstawy prawnej. Zdaniem Huecka i Nipperdeya, podstawa taka może być stworzona przez umowę zakładową<sup>25</sup>. Konsekwencją takiego zapatrywania, dominującego w literaturze niemieckiej, jest m. in. to, iż problematykę kar porządkowych omawia się w ramach zbiorowego prawa pracy<sup>26</sup>.

Drugi nurt w szeroko pojmowanej teorii wspólnoty ma swoje źródła z jednej strony w teorii instytucjonalnej Maurice'a Hauriou<sup>27</sup>, z drugiej zaś w teorii solidaryzmu Leona Duguit<sup>28</sup>. Poglądy biorące stąd swój początek reprezentowane są nie tylko przez autorów fran-

sich der moderne Betrieb nicht irgendwie geschaffen; er hat sie vorgefunden”, *op. cit.*, s. 26.

<sup>22</sup> *Ibidem*, s. 27.

<sup>23</sup> *Ibidem*, s. 29.

<sup>24</sup> J. Koch, *Die Arbeitsordnung. Muster und Erläuterungen*, Heidelberg 1963, s. 94.

<sup>25</sup> A. Hueck, H. C. Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrecht*, Bd. I, Berlin 1963, s. 261.

<sup>26</sup> A. Hueck, H. C. Nipperdey, *Lehrbuch des Arbeitsrecht*, Bd. II, Frankfurt am Main 1970, s. 1375 i n.; por. jednak stanowisko Schnorra, *op. cit.* s. 455. s. 455.

<sup>27</sup> M. Hauriou, *Principes de droit public*, Paris 1916, s. 108—173.

<sup>28</sup> L. Duguit, *Traité de droit constitutionnel*, Paris 1930, s. 214 i n. To po-

cuskich, ale także przez niektórych autorów włoskich i latynoamerykańskich<sup>29</sup>.

Część doktryny ujmuje władzę dyscyplinarną w kategoriach instytucjonalnych dlatego, iż z pozycji teorii instytucji wyjaśnia charakter całego stosunku pracy<sup>30</sup>. Punktem wyjścia dla tego typu poglądów jest założenie, że przedsiębiorstwo, tak zresztą jak inne kolektywy ludzkie (państwo, stowarzyszenie), jest instytucją społeczną, realizującą wspólny cel<sup>31</sup>. Wymaga to podporządkowania się członków wspólnoty zakładowej kierownictwu, które jest odpowiedzialne za właściwą organizację zadań przedsiębiorstwa. Władza dyscyplinarna jest koniecznym uzupełnieniem i potwierdzeniem prawa kierowania. Uprawnienie do stosowania kar jest zatem nierozdzielne od pozycji kierownika zakładu pracy<sup>32</sup>.

Z inspiracji instytucjonalnych zrodził się również pogląd, iż w ramach odpowiedzialności pracowniczej można wyróżnić elementy kontraktowe i dyscyplinarne. Pierwsze z nich pozostają w związku z tymi uchybieniami, które są bezpośrednio sprzeczne z interesem pracodawcy, drugie zaś — z uchybieniami bezpośrednio sprzecznymi ze wspólnym celem zakładu pracy. Naruszeniami kontraktowymi byłyby więc te, które mają naturę majątkową i godzą w materialne aspekty pracy, naruszeniami dyscyplinarnymi (bądź inaczej — instytucjonalnymi) byłyby z kolei takie zachowania, jak naruszenie obowiązku hierarchicznego współdziałania (np. nieprzestrzeganie poleceń przełożonych i re-

---

dwójne źródło omawianych w tym miejscu teorii dostrzega Żyliński, *op. cit.*, s. 11 (przyp. 8). Por. też Lega, *op. cit.*, s. 61.

<sup>29</sup> Por. Nowacki, *op. cit.*, s. 14, przyp. 5 i 6. Szersze omówienie poglądów głoszonych przez zwolenników tej teorii na gruncie prawa włoskiego zawiera praca Legi, *op. cit.*, s. 66 i n.

<sup>30</sup> Zwłaszcza P. Dürand, *Traité de droit du travail*, Paris 1950, t. III, s. 209 i n.

<sup>31</sup> A. Legal, J. Brethe de la Gressaye, *Le pouvoir disciplinaire dans les institutions privées*, Paris 1938, s. 20 i n., cyt. za: Żyliński, *op. cit.*, s. 64.

<sup>32</sup> *Ibidem* oraz A. Dauner, *Du reglement d'atelier*, Paris 1949, s. 198. Autor ten twierdzi, iż tak jak władza prawodawcza, tak i władza karania są nieodłączne od funkcji kierowania. Podaje nawet, że obie władze są zespolone w ręku kierownika przedsiębiorstwa na mocy delegacji publicznej i pod jej kontrolą. Jak podaje A. Brun, *La jurisprudence en droit du travail*, Paris 1967, s. 422—426 oraz M. Despax, J. Pelissier, *Le gestion du personnel. Aspects juridiques. Les relations de travail dans l'entreprise*, Paris 1974, s. 18—19; również francuski sąd kasacyjny, nie kwestionując w zasadzie charakteru zobowiązaniowego stosunku pracy, konsekwentnie przyjmuje jednak, iż prawo karania jest nierozłącznie związane z funkcją kierowania przedsiębiorstwem.



gulinu pracy), naruszenie obowiązku współpracy funkcyjnej oraz obowiązku lojalności<sup>33</sup>.

Na zakończenie należy stwierdzić, iż w literaturze państw zachodnich przy tłumaczeniu charakteru prawnego odpowiedzialności porządkowej coraz częściej dostrzegane są niedogodności związane zarówno ze zbyt daleko idącym odwoływaniem się do cywilistyki, jak i całkowitym odrzucaniem teorii umownych. Pojawiają się w związku z tym również koncepcje kompromisowe. I tak np. w literaturze francuskiej mówi się niekiedy, że umowa o pracę stanowi niezbędną podstawę włączenia pracownika do instytucji, a tym samym poddania go władzy pracodawcy<sup>34</sup>.

Twierdzi się również, iż władza dyscyplinarna współistnieje z prawem kontraktowym. W związku z tym pracodawca występuje, w zależności od swojego wyboru, bądź jako strona umowy o pracę, bądź jako szef przedsiębiorstwa, samo zaś przekroczenie może być przedstawione jako przekroczenie kontraktowe lub jako przekroczenie dyscyplinarne<sup>35</sup>. Skoro to ostatnie może pociągnąć za sobą również zwolnienie z pracy, to należy stwierdzić, że „obszar władzy dyscyplinarnej” jest wyznaczony poprzez istnienie umownego prawa jednostronnego rozwiązania umowy o pracę<sup>36</sup>.

## 2.2. Państwa socjalistyczne

Cechą charakterystyczną modelu niekompensacyjnej odpowiedzialności pracowniczej, przyjętego w większości państw socjalistycznych, jest to, że ponoszona jest ona za naruszenie jakiegokolwiek obowiązku spoczywającego na pracowniku, co jest sprowadzane do naruszenia dyscypliny pracy. Stąd też powszechnie jest używana nazwa „odpowiedzialność dyscyplinarna”.

W teorii prawa pracy państw socjalistycznych często odchodzi się od indywidualistycznego pojmowania omawianej instytucji. Argumentów dla takiego stanowiska upatruje się w fakcie, iż wykonywana w socjalistycznym przedsiębiorstwie praca ma charakter pracy kolektywnej, wymagającej sprawnej organizacji i kierownictwa.

W literaturze radzieckiej twierdzi się, iż o równości pracownika i pracodawcy (zakładu pracy) można mówić tylko w zakresie istnie-

<sup>33</sup> De Mesquita, *O direito disciplinar de trabalho*, Sao Paulo 1950, s. 138—139 (podaję za C. Legą).

<sup>34</sup> Por. Żyliński, *op. cit.*, s. 12—14.

<sup>35</sup> Despax, Pelissier, *op. cit.*, s. 19.

<sup>36</sup> *Ibidem*.

nia stosunku pracy. W zakresie zaś jego realizacji pracownik jest bezwzględnie podporządkowany władzy administracji zakładu pracy<sup>37</sup>. Posiadanie tego rodzaju władzy jest niezbędnym środkiem prawnym kształtowania i funkcjonowania wewnętrznego porządku pracy. Uwzględniając realia ustrojowe, należy uznać, iż stanowi ona swojego rodzaju formę władzy państwowej, która jednoczy w sobie elementy władzy politycznej i ekonomicznej, dostosowanej do kierowania konkretnym kolektywem pracowniczym w socjalistycznym przedsiębiorstwie<sup>38</sup>. Obok władzy o charakterze normatywnym (kompetencja do stanowienia norm wewnątrzzakładowych) i dyspozycyjnym (prawo wydawania poleceń) trzecią jej postacią jest właśnie władza dyscyplinarna. Stosowanie w jej ramach sankcji objęte jest odrębnym stosunkiem prawnym ściśle związanym ze stosunkiem pracy (ochronitelnije prawootnoszenija)<sup>39</sup>.

Daleko od indywidualistycznego pojmowania powiązań między pracownikiem a zakładem pracy odeszła nauka prawa pracy w NRD<sup>40</sup>. Zauważalne są tu z jednej strony wpływy klasycznej niemieckiej nauki prawa, z drugiej zaś tendencja do zrywania z tymi konstrukcjami prawnymi, które — jak się twierdzi — są charakterystyczne dla poprzedniej formacji społeczno-ekonomicznej. Podkreśla się zatem, iż koncepcja zobowiązaniowa stosunku pracy nie jest do przyjęcia w nowych warunkach ustrojowych. Obecne stosunki pracy są „w dużo większym stopniu stosunkami bezpośredniej socjalistycznej pracy zespołowej, organizowanej przez ludowo-demokratyczne państwo według zasad centralizmu demokratycznego”, zaś „praca poszczególnego robotnika i kolektywu wchodzi bezpośrednio do zbiorowej pracy ogólnej”<sup>41</sup>. Zakład pracy nie jest więc drugą stroną stosunku pracy wobec pracownika, lecz szczególną formą współdziałania pracowników w realizacji wspólnego celu. Organizacją społecznej pracy zajmują się,

<sup>37</sup> A. J. Procewskij, *Metod prawowego regulowaniai trudowych odnoszenij*, Moskwa 1972, s. 56 i n., 112 i n., 135 i n.; W. N. Smirnow, *Wnutriennyj trudowoj rasporiadok na predpriatii*, Leningrad 1980, s. 68 i n.

<sup>38</sup> Smirnow, *op. cit.*, s. 78; por. idem, *Disciplina truda w SSSR*, Leningrad 1972, s. 31 i n.

<sup>39</sup> Mówi o tego rodzaju stosunkach m. in. Procewskij, *op. cit.*, s. 44—55; Smirnow, *Wnutriennyj trudowoj rasporiadok...*, s. 123 i n.; Ł. A. Syrowatskaja, *Otwestwiennost po sowietskemu trudowomu prawu*, Moskwa 1974, s. 25 i n.

<sup>40</sup> Koncepcje prawników NRD-owskich prezentowane pod koniec lat pięćdziesiątych szeroko omawia C. Jackowiak, *Nowe konstrukcje stosunku pracy w prawie pracy NRD*, PiZS 1960, nr 7, s. 6 i n.; Znajdują one odbicie i w nowszych pracach; por. *Arbeitsrecht der DDR*, red. J. Michas, Berlin 1970, s. 493 i n.

<sup>41</sup> Artykuł zbiorowy, *Zur Grundkonzeption des sozialistischen Arbeitsrecht in der Deutschen Demokratischen Republik* (podaje za C. Jackowiakiem).

w imieniu państwa, kierownicy zakładów pracy. Oni też mogą pociągać pracowników do odpowiedzialności, przy czym jej przesłanką jest naruszenie zakazów i nakazów, które poprzez państwo w formie reguł prawnych stawia wszystkim pracującym panująca klasa robotnicza<sup>42</sup>. Stosowanie kar porządkowych jest zatem funkcją kierownika zakładu pracy, realizowaną przez niego w imieniu państwa w interesie całego społeczeństwa<sup>43</sup>.

Z kolei w czechosłowackiej literaturze prawa pracy jest prezentowane stanowisko o mieszanym charakterze stosunku pracy. Jak się twierdzi, cechy tego stosunku prawnego świadczą o tym, iż ma on charakter umowny i zobowiązaniowy, ale również osobowo-prawny, kolektywny i organizacyjny<sup>44</sup>. Według tego poglądu stosowanie kar nie wchodzi jednak w zakres stosunku pracy, lecz związanego z nim stosunku odpowiedzialności dyscyplinarnej<sup>45</sup>.

Obok koncepcji łączących kompetencje do stosowania kar dyscyplinarnych za szczególną pozycją kierownika socjalistycznego zakładu pracy, jako reprezentanta interesów państwa, przez niektórych autorów jest również broniące stanowisko tradycyjne, wychodzące z pozycji umownych, a dokładniej — zobowiązaniowych. W szczególności twierdzi się, iż przypisywanie dyrektorowi przedsiębiorstwa charakteru organu administracji państwowej polega na nieporozumieniu<sup>46</sup>. Władztwa dyscyplinarnego nie można bowiem utożsamiać z władztwem typu administracyjnego<sup>47</sup>. Nakładając karę, kierownik działa w imieniu przedsiębiorstwa jako strony stosunku pracy<sup>48</sup>. Kary dyscyplinarne są natomiast reakcją na niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych<sup>49</sup>. Wyrażany jest przy tym pogląd, że w stosunkach pracy wszystkie prawa i obowiązki, w tym i obowiązek

<sup>42</sup> Jackowiak, *op. cit.*, s. 12—14.

<sup>43</sup> F. Kunz, *Sozialistische Arbeitsdisziplin*, Berlin 1966, s. 148.

<sup>44</sup> *Československé pracovní právo*, red. M. Kalenská, Praha 1978, s. 81; por. też na gruncie węgierskiego prawa pracy A. Weltner, *Razvitije wiengierskiego trudowego prawa*, [w:] *Razvitije gosudarstwa i prawa na protijazienii istiekskich 30 liet w Wiengierskoj Narodnoj Riespublikie*, Budapest 1975, s. 288.

<sup>45</sup> *Ceskoslovenské pracovní právo*, s. 213. Na oznaczenie tej odpowiedzialności używa się terminu „vztahy kárné odpovednosti”.

<sup>46</sup> L. J. Gincburg, *Socjalisticeskoje trudowoje prawootnoszenije*, Moskwa 1977, s. 244.

<sup>47</sup> *Ibidem*, s. 250 oraz powoływana przez tego autora praca A. T. Barabasza (przyp. 154 w rozdz. IV).

<sup>48</sup> Jak twierdził Gincburg, sfera działania władzy dyscyplinarnej nie wychodzi poza ramy przedsiębiorstwa, a nakładane kary mają specyficzny charakter, związany z istotą stosunków pracy (*ibidem*, s. 102).

<sup>49</sup> A. A. Abramowa, *Sowieckoskoje trudowoje prawo*, red. N. G. Aleksandrow, Moskwa 1972, s. 398.

ponoszenia odpowiedzialności dyscyplinarnej w przypadku naruszenia powinności ustanowionych w celu realizacji stosunku pracy, powstają w momencie zawarcia umowy<sup>50</sup>. W rezultacie dochodzi się do wniosku, iż odpowiedzialność dyscyplinarna jest ponoszona w sferze i w ramach jednolitego stosunku pracy<sup>51</sup>. Naruszenie obowiązku przez pracownika nie rodzi nowego stosunku prawnego, lecz stanowi ziszczenie się warunku pozwalającego na zrealizowanie istniejącego już uprawnienia do zastosowania kary<sup>52</sup>.

Wyraźne odrębności w pojmowaniu natury prawnej odpowiedzialności dyscyplinarnej występują na gruncie jugosłowiańskiego prawa pracy. Są one pochodną oparcia funkcjonowania życia społeczno-gospodarczego na zasadach daleko idącej samorządności<sup>53</sup>. Idee samorządności wywarły również wpływ na konstrukcję i charakter stosunku pracy. Przede wszystkim w jugosłowiańskim prawie pracy zakład pracy nie jest tylko placówką pracy skooperowanej, ale również odrębną, autonomiczną komórką społeczeństwa funkcjonującą samorządnie<sup>54</sup>. Rozwiązania przyjęte w ustawie o pracy zespolonej świadczą, jak się twierdzi w literaturze, o odejściu „od tradycyjnego modelu stosunku pracy jako zobowiązania dwustronnego”<sup>55</sup>.

Odmienne spojrzenie na stosunek pracy w Jugosławii, rzutuje również na problematykę praw i obowiązków pracowników oraz odpowiedzialności za ich naruszenie. Punktem wyjścia dla określenia natury prawnej odpowiedzialności dyscyplinarnej jest stwierdzenie, że cechą charakterystyczną samorządu pracowniczego jest tożsamość interesów przedsiębiorstwa z interesem kolektywu pracowniczego<sup>56</sup>. Jak się twierdzi, podstawa dyscypliny pracy i stosowania sankcji dyscyplinarnych jest zawarta w prawie kolektywu pracowniczego. Prawo stosowania kar łączy się nadto z prawem zarządzania przedsiębiorstwem przez organy samorządu. Nie jest ono przy tym przeniesione, czy też

<sup>50</sup> A. T. Barabasz, *Trudowe prawootnoszenije i disciplinarnaja otwietstwiennost*, [w:] XXV sjezd KPSS i razwitiie nauki trudowego prawa i socjalnogo obesieczienija, Moskwa 1978, s. 158.

<sup>51</sup> Abramowa, *op. cit.*, s. 399; Barabasz, *op. cit.*, s. 158, 160.

<sup>52</sup> Barabasz, *op. cit.*, s. 158.

<sup>53</sup> Por. P. Winczorek, *Główne tezy jugosłowiańskiej samorządowej doktryny ustrojowej*, PiP 1982, nr 11, s. 89 i n.

<sup>54</sup> Szerzej Balticz, *op. cit.*, s. 22 i n.; M. Brajicz, *Samorząd a dyscyplina pracy*, [w:] *Dyscyplina pracy*, Wrocław 1978, s. 69 i n.; W. Masewicz, *Ustawa o pracy zespolonej Socjalistycznej Republiki Federacyjnej Jugosławii. Wprowadzenie*, [w:] *Prawo pracy państw obcych*, red. M. Matey, Warszawa 1981, s. 211 i n.

<sup>55</sup> Masewicz, *op. cit.*, s. 228.

<sup>56</sup> Balticz, *op. cit.*, s. 237.



delegowane przez państwo, lecz stanowi oryginalne uprawnienie kolektywu pracy i jego organu zarządzającego<sup>57</sup>.

Reasumując, można stwierdzić, iż w piśmiennictwie innych państw socjalistycznych dość silna jest tendencja do odchodzenia od tradycyjnych, zobowiązaniowych koncepcji odpowiedzialności ponoszonej przez pracownika na rzecz szeroko rozumianych koncepcji „służby” lub koncepcji „samorządowych”. Cechą charakterystyczną jest odwoływanie się przy tym (zdaniem autora — nadmierne) do argumentów ideologiczno-politycznych.

Na tym tle wyróżnia się polska doktryna prawa pracy. Zapatrywanie o zobowiązaniowym charakterze uprawnienia do nakładania kar porządkowych było bowiem i jest reprezentowane przez stosunkowo wielu autorów<sup>58</sup>. Jest to niewątpliwie konsekwencją dominującego stanowiska o zobowiązaniowym charakterze stosunku pracy w ogóle<sup>59</sup>.

Obok takiego stanowiska występują jednak zapatrywania odmienne. Reprezentowany jest więc pogląd, iż odpowiedzialność porządkowa stanowi w istocie rodzaj odpowiedzialności służbowej lub — nieco ostrożniej — że jest do niej bardzo zbliżona. Twierdzi się zatem, iż pracodawca stanowi podmiot nadrzędny w stosunku do pracownika i jest zarazem nosicielem władzy przekazanej mu przez państwo, co w rezultacie prowadzi do wniosku, że stosunek zależności między zakładem pracy a pracownikiem ma charakter zależności typu administracyjnego<sup>60</sup>. Szczególnie w orzecznictwie sądowym podkreślano, że

<sup>57</sup> *Ibidem*, s. 238.

<sup>58</sup> W okresie przedkodeksowym por. zwłaszcza W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972, s. 169; *idem*, *O charakterze prawnym stosunku...*, s. 81 i n.; M. Święcicki, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników a dopuszczalność drogi sądowej*, PiP 1962, nr 5—6, s. 854 i n.; Z. Salwa, *Charakter prawny i zakres regulaminów pracy w PRL*, Warszawa 1964, s. 111; Nowacki, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników...*, s. 45 i n.; *idem*, *Charakter prawny odpowiedzialności pracowników przedsiębiorstw*, PiP 1973, nr 2. Po wejściu w życie kodeksu por. m. in. Szubert, *Zarys prawa pracy*, s. 177; T. Liszcz, *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977, s. 82—83; H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 15 i n.

<sup>59</sup> Jak twierdzi Z. Sypniewski, (*Nawiązanie i zmiany stosunku pracy na podstawie mianowania*, Warszawa—Poznań 1976, s. 30), „o charakterze prawnym elementów danego stosunku decyduje charakter całego stosunku pracy, a nie odwrotnie”.

<sup>60</sup> Przede wszystkim J. Wolberg, *O metodzie prawnego regulowania stosunków pracy*, PiZS 1961, nr 11, s. 9 i p. Publiczno-prawny charakter kar porządkowych podkreślał też swojego czasu M. Święcicki, *Prawo stosunku pracy. Zarys systemu*, Częstochowa 1949, s. 114; por. też uwagi J. Łętowskiego, *Polecenie służbowe w administracji*, Warszawa 1972, s. 210—211. Odpowiedzialność za

wymierzanie kar porządkowych jest funkcją kierownika zakładu, wynikającą z jego nadrzędności w stosunku do ukaranego pracownika, czego konsekwencją jest powierzenie kontroli decyzji o ukaraniu organom administracyjnym<sup>61</sup>.

Dodatkowych argumentów przeciwko tezie o zobowiązaniowej naturze uprawnienia do stosowania kar porządkowych dostarczają — zdaniem niektórych autorów — pewne sformułowania zawarte w przepisach kodeksu pracy. O zbliżeniu odpowiedzialności porządkowej do odpowiedzialności służbowej świadczyć ma chociażby jej obecna ustawowa podstawa<sup>62</sup>. Poza tym w kolizji z twierdzeniem o zobowiązaniowej naturze omawianej instytucji pozostaje — jak się podkreśla — ograniczenie jej zastosowania tylko do pracowników uspołecznionych zakładów pracy, przy równoczesnym braku możliwości wyłączenia jej w trybie klauzuli umownej<sup>63</sup>. Dodaje się, że z zobowiązaniową koncepcją nie można pogodzić faktu, iż kary są stosowane z upoważnienia i w imieniu państwa przez kierownika socjalistycznego zakładu pracy, o czym ma przesądzać treść preambuły do kodeksu pracy<sup>64</sup>. Wreszcie o zbliżeniu omawianej instytucji do odpowiedzialności służbowej świadczyć ma podobny katalog sankcji<sup>65</sup>.

W wyraźnej sprzeczności z zobowiązaniową koncepcją odpowiedzialności porządkowej pozostaje również pogląd, zgodnie z którym z treści art. 108 kp nie wynika, aby konieczną przesłanką tej odpowiedzialności było to, „iż przekroczenie skierowane zostało przeciwko prawem chronionym interesom macierzystego zakładu pracy”<sup>66</sup>. Ten przepis — jak się twierdzi — nie zawiera także wymogu, by przekroczenie porządkowe popełnione zostało „podczas” lub „w związku z wy-

---

naruszenie porządku i dyscypliny pracy ma charakter administracyjny również według W. Piotrowskiego, *Stosunek pracy*, Poznań 1977, s. 13.

<sup>61</sup> W powoływanym już orzeczeniu z 1961 r. SN argument za takim zapatrywaniem znajdował w treści § 8 uchwały 327 RM. Również zdaniem Z. Leońskiego, (*Odpowiedzialność „porządkowa” przewidziana w kodeksie pracy a odpowiedzialność dyscyplinarna funkcjonariuszy państwowych*, [w:] *Zagadnienia prawne stosunków pracy w administracji państwowej*, Poznań 1981, s. 120) orzecznictwo Sądu Najwyższego „raczej skłaniało się do przyjęcia tezy o administracyjnym charakterze tych kar”.

<sup>62</sup> Piotrowski, *Stosunek pracy*, s. 139, przyp. 7.

<sup>63</sup> *Ibidem*; por. też A. Kijowski, *Pracowniczy obowiązek gotowości do świadczenia pracy*, Poznań 1978, s. 151.

<sup>64</sup> Piotrowski, *op. cit.*

<sup>65</sup> *Ibidem*.

<sup>66</sup> W. Masewicz, *Odpowiedzialność porządkowa za niedopełnienie obowiązków pracowniczych*, referat wygłoszony w 1979 r. w Instytucie Nauk Prawnych PAN. Autor ten nieco zmodyfikował swoje poglądy w opracowaniu: *Środki dyscyplinujące pracownika*, Warszawa 1981, s. 100 i n.

konywaniem obowiązków pracowniczych"<sup>67</sup>. Konsekwencją tych stwierdzeń jest teza, że „przepisy porządku i dyscypliny pracy są adresowane *erga omnes*”, co oznacza, że ich celem jest ochrona określonego porządku stosunków społecznych, powstających na tle procesu pracy i traktowanych jako pewne dobro integralne. Przekroczenia porządkowego dopuszcza się zatem nie tylko ten, kto narusza prawem chronioną sferę interesów macierzystego zakładu pracy, ale również osoba, której tego rodzaju zachowanie godzi w dobro innego uspołecznionego zakładu pracy<sup>68</sup>. Stanowisko to łągodzi uwaga, iż źródłem władzy dyscyplinarnej przełożonego jest indywidualny stosunek pracy. Twierdzi się jednak następnie, iż przełożony dyscyplinarny „w stosunku do innych osób, które popełniły przekroczenie na obszarze jego jurysdykcji, może składać wnioski o ukaranie do kompetentnych przełożonych”<sup>69</sup>. Oznacza to, iż możliwe jest zastosowanie kary wobec pracownika, który dyscyplinę pracy i porządek naruszył na terenie zakładu innego niż macierzysty, nie wykonując przy tym swoich obowiązków pracowniczych<sup>70</sup>.

Zestawienie zależności pracownika od pracodawcy w procesie pracy z równorzędnością stron stosunku pracy prowadzi niektórych autorów do wyodrębnienia w ramach tego stosunku sfery organizacyjnej różnej od sfery zobowiązaniowej. Włącza się do niej m. in. kompetencję do stosowania kar porządkowych<sup>71</sup>. Zabieg ten nie oznacza jednak, iż tego rodzaju kompetencjom przypisuje się charakter administracyjno-prawny<sup>72</sup>. Mówiąc zatem o odpowiedzialności porządkowej jako o odpowiedzialności organizacyjnej powinniśmy mieć na uwadze — jak się twierdzi — iż jest ona wyrazem szczególnego władztwa występującego w prawie pracy.

<sup>67</sup> Masewicz, *Odpowiedzialność porządkowa za niedopełnienie...*, s. 6 i n.

<sup>68</sup> *Ibidem*, s. 7.

<sup>69</sup> *Ibidem*, s. 8. Jak się wydaje, poglądy W. Masewicza w tej kwestii są w znacznym stopniu konsekwencją bardzo szerokiego traktowania terminu „przekroczenia porządkowe”, nie ograniczającego się jedynie do treści art. 108.

<sup>70</sup> Masewicz, *Środki dyscyplinujące pracownika*, s. 101—102.

<sup>71</sup> C. Przymusiński, *Odpowiedzialność „organizacyjna” pracowników przedsiębiorstw uspołecznionych*, PUG 1962, nr 1, s. 13; por. też M. Rafacz-Krzyżanowska, *Najnowsze orzecznictwo SN w sprawach ze stosunku pracy*, PiZS 1976, nr 3, s. 66.

<sup>72</sup> Taką interpretację tych poglądów zaprezentował przede wszystkim Z. Kuśbot, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978, s. 93—94. Charakterystyczne jest też zdanie napisane przez Łętowskiego (*op. cit.*, s. 210): „Jeżeli dyskusję wywołuje nie fakt posiadania przez przełożonych konkretnych uprawnień (bo te są poza sporem), lecz ich oceną jako administracyjnych, to z tego ostatniego wyrazu można by bez żalu zrezygnować, zastępując go na przykład określeniem „uprawnienia władcze”.

Za jeden z bardziej ważkich argumentów przeciwko koncepcji zobowiązaniowej uznaje się brak w obecnym stanie prawnym wyraźnie przewidzianej kontroli rozjemczo-sądowej nad nakładaniem sankcji porządkowych<sup>73</sup>. Dla jednych świadczy to o administracyjno-prawnym charakterze kompetencji do nakładania kar<sup>74</sup>, dla innych zaś o tym, iż kompetencje te wchodzą do nie podlegającej takiej kontroli sfery organizacyjnej stosunku pracy<sup>75</sup>.

Ostatnio jest prezentowana również koncepcja, zgodnie z którą uprawnienie do nakładania kar mieści się w ramach zobowiązaniowego stosunku pracy, ale ujmowanego w sposób daleki od tradycyjnego<sup>76</sup>. Stanowisko to, najogólniej rzecz biorąc, zasadza się na trzech stwierdzeniach. Po pierwsze, że istnieje pewna sfera władzy pracodawcy wobec pracownika (wydawanie poleceń, wymierzanie kar oraz przyznawanie nagród)<sup>77</sup>. Po drugie, że „władza” ta nie jest tożsama z władzą administracyjną<sup>78</sup>. Po trzecie wreszcie, że pojęcie „stosunek zobowiązaniowy” może obejmować także złożone stosunki prawne, w ramach których pewne stosunki elementarne znamionuje władcza pozycja jednej strony nad drugą<sup>79</sup>. Wszystko to prowadzi do wniosku, iż kompetencja do stosowania kar porządkowych stanowi treść elementarnego stosunku prawnego o charakterze władczym, co jednak nie zmienia zobowiązaniowego charakteru stosunku pracy w ogóle<sup>80</sup>. Władczy charakter decyzji o ukaraniu nie przesądza zatem o nierówności prawnej stron w całym stosunku pracy, ani też nie oznacza wprowadzenia do tego stosunku elementów administracyjno-prawnych.

Na koniec wreszcie trzeba powiedzieć o bardziej ogólnych zastrzeżeniach wysuwanych w literaturze pod adresem zobowiązaniowej koncepcji stosunku pracy<sup>81</sup>. I tak stwierdza się, iż konstrukcja zobowią-

<sup>73</sup> Por. krytyczne uwagi co do tego Liszcz, *op. cit.*, s. 83.

<sup>74</sup> Por. przyp. 60 i 61.

<sup>75</sup> Por. przyp. 71.

<sup>76</sup> Przede wszystkim Z. Kubot, *Charakter prawny odpowiedzialności porządkowej w kodeksie pracy*, PiP 1975, nr 7 oraz idem, *Pozycja prawna stron...*, s. 76—79, 86—89; por. też Piotrowski, *Stosunek pracy*, s. 138.

<sup>77</sup> Kubot, *Pozycja prawna stron...*, s. 86.

<sup>78</sup> Ibidem, s. 80; por. też T. Zieliński, *Stosunek prawa pracy do prawa administracyjnego*, Warszawa 1977, s. 240, przyp. 155.

<sup>79</sup> Kubot, *Pozycja prawna stron...*, s. 80 i n. oraz Piotrowski, *Stosunek pracy*, s. 138. Obydwaj autorzy nawiązują do koncepcji, którą na gruncie prawa polskiego propagował Z. Ziemiński; por. m. in. idem, *O metodzie analizowania stosunku prawnego*, PiP 1967, nr 2, s. 205.

<sup>80</sup> Kubot, *Charakter prawny odpowiedzialności...*, s. 95.

<sup>81</sup> Chodzi tu zwłaszcza o poglądy J. Jończyka, zaprezentowane w artykule, *Ogólne problemy dyscypliny pracy*, [w:] *Dyscyplina pracy*, Wrocław 1978. Zaaprobował je w recenzji powyższego opracowania C. Przymusiński.



zaniowa była adekwatna dla kapitalistycznych stosunków pracy. Traci ona w dużej mierze znaczenie w naszych warunkach, kiedy istnieją trudności w precyzyjnym określeniu kontrahenta pracownika. Trudno w nią ująć tak charakterystyczne dla ustroju socjalistycznego występowanie w stosunkach pracy elementów niemajątkowych. Będąc właściwą dla więzi umownych, konstrukcja ta dezintegruje stosunki pracy. Ponadto obejmuje jedynie obowiązki i skutki niewykonania zobowiązań, pozostawiając poza swym zakresem tzw. „pozytywne sankcje prawa pracy”. Wreszcie w obowiązkach pracowniczych trudno nie dostrzec elementów publiczno-prawnych, czego nie da się zaakceptować stojąc na gruncie koncepcji zobowiązaniowej, wyrosłej przecież z prawa prywatnego<sup>82</sup>. Wszystko to prowadzi do wniosku, że celowe byłoby zastąpienie tradycyjnej konstrukcji zobowiązania pracowniczego ogólną konstrukcją dyscypliny pracy, rozumianej jako „obowiązek przestrzegania obowiązków pracowniczych oraz prawne skutki jego wykonania lub niewykonania”.

### 3. PODSTAWA PRAWNA STOSOWANIA KAR PORZĄDKOWYCH

Problematyka stosunków społecznych powstających w związku ze świadczeniem pracy ma charakter wieloaspektowy, analizowana jest więc na różnych płaszczyznach badawczych. Dotyczy to również kwestii zależności występujących w procesie pełnienia pracy, obowiązków spoczywających na jego uczestnikach oraz odpowiedzialności za ich naruszenie. Mogą być one rozpatrywane ze szczególnym uwzględnieniem aspektów ekonomicznych, socjologicznych, organizacyjnych i prakseologicznych, a także prawnych. Prowadząc rozważania na tak złożone tematy łatwo jest jednak o nieporozumienia. Najczęściej polegają one na przenoszeniu twierdzeń zasadnych na gruncie nauk poza-prawnych na teren nauki prawa. Sensowna i zarazem konstruktywna dyskusja na temat charakteru odpowiedzialności porządkowej może więc mieć miejsce tylko pod warunkiem uzgodnienia i jasnego sformułowania jej przedmiotu. Czyniąc to uznajemy w tym miejscu za konieczne przyjęcie, iż: po pierwsze — odpowiedzialność interesuje nas przede wszystkim jako zjawisko prawne, w związku z czym podłady swoje musimy opierać na materiale normatywnym, analizując treść obowiązujących przepisów prawnych; po drugie — przedmiotem naszego zainteresowania nie jest wszelka odpowiedzialność ponoszona przez osoby będące pracownikami, lecz odpowiedzialność za naruszenie określonych obowiązków, spoczywających na nich w związku z po-

<sup>82</sup> *Ibidem*, s. 13.

zostawianiem w stosunku pracy; po trzecie — mówiąc o odpowiedzialności pracowniczej mamy na uwadze stosowanie przez określone podmioty środków o charakterze prawnym (rozdzielić więc należy między karą w znaczeniu prawnym a środkami upominawczymi).

Poza tak określone granice wykraczają przede wszystkim niektóre poglądy prezentowane przez zwolenników szeroko rozumianych teorii instytucjonalnych i teorii hierarchii. Ich trafne niejednokrotnie nawet konstatacje nie zawsze dadzą się zweryfikować na płaszczyźnie rozważań prawnych. Stąd główny zarzut dotyczy nie tyle przedstawianych tez, co tego, że wyjaśniając interesującą nas instytucję zbyt dużą wagę przywiązuje się do argumentów pozaprawnych, abstrahując od treści obowiązujących norm<sup>83</sup>.

Świadczenie pracownika nie odbywa się w izolacji. Przeciwnie — jego praca wymaga organizacji, a ta z kolei nie jest możliwa bez sprawnego kierownictwa. Trudno nie zgodzić się więc z twierdzeniem, iż realizacja zadań stojących przed zakładem pracy wymaga przestrzegania porządku i dyscypliny pracy, współdziałania całej załogi, wykonywania poleceń przełożonych, a nadto, że niewykonywanie tych obowiązków powinno rodzić negatywne konsekwencje dla pracownika. Skonstatowanie jednak, że coś z tego czy innego powodu jest konieczne nie przesądza samo przez się, że jest dozwolone prawnie. Zarówno obowiązek prawny jak i odpowiedzialność prawna za jego nieprześcieganie muszą być dopiero ustanowione i to w sposób prawem przewidziany<sup>84</sup>. O ile przepisy prawne o tym nie stanowią, o tyle powinności pracowników można traktować jedynie w kategoriach obowiązków moralnych, społecznych itp., a co za tym idzie, podobny charakter będzie miała również odpowiedzialność za ich naruszenie.

Punktem wyjścia dla rozważań o charakterze prawnym odpowiedzialności porządkowej może być więc tylko analiza przepisów prawnych tej odpowiedzialności normujących, a nie faktyczne uwarunkowania świadczenia pracy<sup>85</sup>. Tylko to pozwala na ustalenie, jakie jest źródło uprawnienia do stosowania kar porządkowych, a w szczególności,

<sup>83</sup> I tak np. M. Świąciecki podkreślał, że autorzy wypowiadający się za tą koncepcją „nie umieją sprecyzować konsekwencji prawnych swego stanowiska, schodzą z argumentacji prawnej na tory argumentacji ekonomicznej, psychologicznej, politycznej czy organizacyjnej, co nie jest przekonywające”, zob. W. Szubert, M. Świąciecki, Z. Salwa, *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957, s. 74—75.

<sup>84</sup> Nie można w szczególności łączyć powstania obowiązku i odpowiedzialności z faktem włączenia pracownika do składu załogi. Jak słusznie zauważył Świąciecki, poglądy tego rodzaju mylą przyczynę ze skutkiem (*ibidem*, s. 67.).

<sup>85</sup> Tak bardzo trafnie Nowacki, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników...*, s. 16—17.

czy są one objęte stosunkiem pracy, czy też wykraczają poza jego ramy.

Przegląd regulacji prawnych obejmujących swoim zakresem kwestię odpowiedzialności porządkowej pozwala stwierdzić, że istnieją w tym przedmiocie rozmaite sposoby rozwiązań. W polskim prawie pracy funkcjonowały cztery modele omawianej odpowiedzialności:

- 1) umowny (rozp. Prezydenta RP z 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych);
- 2) regulaminowy (rozp. Prezydenta RP z 1928 r. o umowie o pracę robotników);
- 3) układowy (w praktyce lat 1945—1946);
- 4) ustawowy (kodeks pracy).

W pierwszym z wymienionych wyżej sposobów regulacji stosowane za naruszenia obowiązków pracowniczych sankcje miały bez wątpienia charakter kar umownych o zbliżonej istocie do umownych kar prawa cywilnego.

W drugim z kolei modelu dla określenia charakteru prawnego kar porządkowych konieczne jest ustalenie natury prawnej regulaminu pracy. Opowiedzenie się za jego umowną istotą oznaczało w rezultacie przyznanie takiego samego charakteru ustanowionym w nim sankcjom<sup>86</sup>. Do wniosków odmiennych prowadziło uznanie regulaminu pracy ze szczególnego rodzaju akt normatywny<sup>87</sup>. Akceptując to stanowisko — za czym przemawiają przekonujące argumenty — należało również uznać normatywny charakter odpowiedzialności porządkowej.

Wobec dość szeroko aprobowanej tezy o normatywnym charakterze układu zbiorowego pracy stanowisko o umownej podstawie odpowiedzialności porządkowej jeszcze trudniej obronić na gruncie trzeciego z wymienionych wyżej sposobów jej regulacji. Z dwóch powodów szersze rozważania na ten temat są jednak zbędne. Po pierwsze, układowa regulacja omawianej problematyki poza okresem 1945—1946 nie była w Polsce praktykowana. Po drugie, nawet w ówczesnym stanie prawnym postanowienia układów zbiorowych pracy, wprowadzające

---

<sup>86</sup> W okresie przedkodeksowym J. Nowacki twierdził, iż regulamin pracy nie jest aktem jednorodnym. Charakter umowny mają jednak te postanowienia regulaminu, które dotyczą stosowania kar porządkowych (*Odpowiedzialność porządkowa pracowników...*, s. 95 i n.). Na gruncie kodeksowym por. m. in. E. Łętowski, *Regulamin w kodeksie cywilnym i regulaminy pracy*, [w:] *Materiały III Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Wrocław 1978, s. 59 i n.

<sup>87</sup> Pogląd taki, jak się wydaje, przeważa w literaturze. Przekonująco go uzasadnia Z. Salwa, *Charakter prawny i zakres regulaminu pracy w PRL*, Warszawa 1964, s. 54 i n.

kary porządkowe, nie mogły uzyskać mocy obowiązującej, jako mniej korzystne od przepisów ustaw<sup>88</sup>.

Zamieszczenie w kodeksie pracy przepisów o odpowiedzialności porządkowej oznacza zmianę roli, jaką w tej materii spełniały dotychczas umowa o pracę bądź regulaminy pracy.

Co do umowy o pracę, to stanowi ona podstawę nawiązania stosunku pracy. Pełni więc funkcję swojego rodzaju „włącznika”, dzięki któremu mogą znaleźć zastosowanie normy prawne, regulujące ów stosunek, w tym te, które dotyczą odpowiedzialności porządkowej<sup>89</sup>. Biorąc pod uwagę, że regulacja dotycząca zasad i trybu nakładania kar ma charakter bezwzględnie obowiązujący, należy stwierdzić, iż karanie pracowników jest dopuszczalne niezależnie od tego, czy strony umieściły w umowie stosowną klauzulę. Odmiennego twierdzenia nie można w szczególności opierać na sformułowaniu zawartym w art. 29 § 2 kp, zgodnie z którym „umowa o pracę powinna także zawierać zobowiązanie pracownika do przestrzegania porządku i dyscypliny pracy”. W literaturze podkreśla się niekiedy, że wprowadzenie do treści umowy takiego zobowiązania — poza pełnieniem funkcji informacyjnej — uświadamia pracownikowi dobrowolność przywiązania na siebie obowiązku przestrzegania porządku i dyscypliny pracy<sup>90</sup>.

Z kolei regulaminy pracy pełnią w obowiązującym stanie prawnym dwie następujące funkcje: po pierwsze, informują pracownika „o karach stosowanych w myśl art. 108 kp” (§ 7 rozp. o regulaminach), a po drugie, konkretyzują obowiązki, których naruszenie uzasadnia zastosowanie kary.

Powyższe uwagi prowadzą do wniosku, iż obecnie nie jest uzasadnione określanie omawianej instytucji ani mianem „odpowiedzialność umowna”, ani też posługiwanie się terminem „odpowiedzialność regulaminowa”. Ma ona charakter normatywny, a podstawą stosowania kar są przepisy kodeksu pracy<sup>91</sup>.

#### 4. CHARAKTER UPRAWNIENIA DO NAKŁADANIA KAR PORZĄDKOWYCH

Normatywna podstawa odpowiedzialności porządkowej nie przesądza odpowiedzi na pytanie zasadnicze: jaka jest natura uprawnienia do stosowania kar porządkowych. To właśnie ta sprawa budzi naj-

<sup>88</sup> Szerzej o tym Nowacki, *Odpowiedzialność porządkowa pracowników...*, s. 63.

<sup>89</sup> Por. Liszcz, *op. cit.*, s. 155.

<sup>90</sup> Kodeks pracy. Komentarz, s. 100.

<sup>91</sup> Por. też Kubot, *Charakter prawny odpowiedzialności...*, s. 95 i n.; Piotrowski, *Stosunek pracy*, s. 128; Lewandowski, *op. cit.*, s. 16.



większe kontrowersje w literaturze przedmiotu. Jak wynika z zaprezentowanych wcześniej poglądów, wyjaśnienie tej kwestii nie jest możliwe bez ustosunkowania się do kilku co najmniej pytań:

1) Jakie znaczenie dla charakteru uprawnienia do nakładania kar ma ustawowa podstawa odpowiedzialności porządkowej?

2) W jakiej roli występuje kierownik zakładu pracy stosując kary?

3) Jaki jest charakter obowiązków, których naruszenie uzasadnia zastosowanie sankcji porządkowych?

4) Jak należy ocenić niejednoznaczne stanowisko ustawodawcy w sprawie kontroli sądowej nad nakładaniem kar porządkowych?

5) Jaki wpływ na charakter odpowiedzialności porządkowej ma wchodzący w jej zakres katalog sankcji?

W przypadku opowiedzenia się za koncepcją zobowiązaniową należałoby również uzasadnić jej przydatność w zmienionych warunkach ustrojowych.

Ad 1. W okresie przedkodeksowym, porównując odpowiedzialność porządkową z odpowiedzialnością służbową, wskazywano, że tylko ta druga opierała się wprost i wyłącznie na ustawie<sup>92</sup>. W chwili obecnej również odpowiedzialność porządkowa znajduje swoją podstawę w akcie ustawowym. Niektórzy autorzy dochodzą więc do wniosku, że stanowi to dowód zbliżenia się natury prawnej obydwu instytucji. Jest to jednak wniosek błędny. Ustawowa podstawa świadczy tylko o tym, że porównywane rodzaje odpowiedzialności mają charakter normatywny, nie przekreśla jednak występowania między nimi różnic merytorycznych. O podobieństwie lub odmienności instytucji prawnych decyduje bowiem przede wszystkim nie miejsce regulacji, lecz jej treść<sup>93</sup>.

Biorąc nawet pod uwagę i to formalne kryterium, trudno byłoby postawić znak równości między odpowiedzialnością porządkową i służbową. Ta pierwsza jest uregulowana bowiem w akcie prawnym o charakterze podstawowym dla stosunków pracy, natomiast druga w przepisach, które wobec kodeksu pracy stanowią *lex specialis*. Podobnie jest zresztą i w innych państwach socjalistycznych, gdzie treść odpowiedzialności za naruszenie obowiązków pracowniczych jest wyznaczana głównie w aktach prawnych o charakterze ustawy. Również i tu swój formalny wyraz znajdują różnice między sytuacją poszczególnych grup pracowniczych i sytuacją ogółu pracowników. Dowodem

<sup>92</sup> Np. A. Uklejska, *Odpowiedzialność dyscyplinarna pracowników Instytucji i przedsiębiorstw*, St. i Mat. Instytutu Pracy 1964, nr 1, s. 98 i n.

<sup>93</sup> Por. interesujące uwagi Sypniewskiego, *op. cit.*, s. 24.

tego są bądź odrębne dla każdej szczególnej grupy pracowników akty prawne<sup>94</sup>, bądź też osobne miejsce w systematyce kodeksu pracy<sup>95</sup>.

Ad 2. Dużo kontrowersji budzi problem roli kierownika zakładu pracy w stosowaniu kar porządkowych. W szczególności chodzi tu o rozstrzygnięcie kwestii, czy działa on jako niezależny od zakładu pracy (jako strony stosunku pracy) podmiot prawa, wyposażony w specyficzny rodzaj władztwa, czy też jest tylko reprezentantem jego interesów i występuje w jego imieniu.

Na gruncie polskiego prawa pracy nie może być przyjęty pogląd, w myśl którego kierownik — nakładając kary — działa w imieniu państwa. Nie uzasadnia go, powoływany często, fragment preambuły kodeksu pracy, w którym stanowi się, że kierownik „zgodnie z zasadą jednoosobowego kierownictwa reprezentuje zakład pracy i zarządza tym zakładem w imieniu państwa”<sup>96</sup>. Nie można przechodzić do porządku nad rolą i znaczeniem preambuły. Nie przecząc, iż jest to sprawa złożona, wiele racji wypada przyznać twierdzeniu, że „wstęp [...] jest tylko wstępem i nie należy do treści normatywnej aktu, będąc jedynie zbiorem założeń i celów ideowo-społecznych i ideowo-politycznych”<sup>97</sup>. Ma on niewątpliwie pewne znaczenie przy tłumaczeniu i stosowaniu przepisów prawa pracy<sup>98</sup>. Trudno jednak wyłącznie w oparciu o jego sformułowania budować poglądy na temat charakteru prawnego instytucji kodeksowych, abstrahując od treści normatywnej samego kodeksu pracy.

Mówiąc o kierowniku zakładu pracy, trzeba ponadto brać pod uwagę, iż jego pozycja jest uwarunkowana wielością funkcji zakładu pracy. Ograniczając nasze rozważania tylko do funkcji związanych

<sup>94</sup> I tak np. w ZSRR wyraźnie odróżnia się ogólną odpowiedzialność dyscyplinarną uregulowaną w kodeksie pracy i specjalną odpowiedzialność dyscyplinarną, która ma zastosowanie do szczególnych kategorii pracowników i jest regulowana w odrębnych aktach prawnych; por. też § 259 w związku z § 80 ust. 2 kp NRD.

<sup>95</sup> Np. w kodeksie pracy Rumunii prawa i obowiązki są regulowane oddzielnie dla poszczególnych grup pracowniczych. Niezależnie od tego ustawy szczególne zawierają postanowienia w przedmiocie m. in. „dyscypliny pracy i odpowiedzialności [...] dotyczących danej działalności (art. 22, ust. 2).

<sup>96</sup> J. Łętowski (*Niektóre problemy służby państwowej w świetle aktualnych rozwiązań prawnych*, PiP 1975, nr 8—9, s. 46) powołując się na cytowany fragment preambuły twierdzi m. in., iż „zasada działania w imieniu państwa jest właściwa raczej prawu administracyjnemu, ale jest czymś nowym w prawie pracy” oraz że traktowanie tej wypowiedzi jako „potknięcia legislatora czy też *per non est* byłoby chwytem naiwnym”.

<sup>97</sup> T. Wojnicki, *Rola wstępu i podstawowych zasad prawa pracy w kodeksie pracy*, PiZS 1974, nr 10, s. 4—5; por. też M. Piekarski, *Realizacja założeń konstytucyjnych w kodeksie pracy*, SPP 1975, nr 17, s. 3—13.

<sup>98</sup> *Kodeks pracy z komentarzem*, s. 8.

z uczestnictwem w obrocie prawnym, można skonstatować, najogólniej rzecz biorąc, iż kierownik występuje w podwójnej roli: zewnętrznej i wewnętrznej. Pierwsza łączy się ze statutową działalnością zakładu pracy, druga zaś — z jego występowaniem w charakterze strony stosunku pracy. W cytowanym fragmencie preambuły mówi się przede wszystkim o roli zewnętrznej kierownika. Słowa o reprezentowaniu zakładu pracy i zarządzaniu nim w imieniu państwa występują tu bowiem obok fragmentu o odpowiedzialności za prawidłowe wykonywanie zadań zakładu wynikających z planu społeczno-gospodarczego rozwoju kraju<sup>99</sup>. Tymczasem kodeks pracy mówi o kierowniku tylko jako o osobie reprezentującej zakład pracy — stronę stosunku pracy<sup>100</sup>. Oceniając więc jego rolę w zakresie stosowania kar porządkowych należy się opierać wyłącznie na treści art. 110 w związku z art. 4 i 23 kp. Prowadzą one do jednoznacznego wniosku, iż kierownik zakładu pracy, nakładając sankcje określone w art. 108, występuje w imieniu tylko zakładu pracy<sup>101</sup>.

Powyższej tezie nie przeczy ograniczenie zakresu zastosowania kodeksowej odpowiedzialności porządkowej jedynie do pracowników uspołecznionych zakładów pracy<sup>102</sup>. Zestawienie tego faktu z treścią przytoczonych przepisów może świadczyć, co najwyżej, o potrzebie poszerzenia zaprezentowanego wniosku o stwierdzenie, iż stosując kary kierownik działa w imieniu uspołecznionego zakładu pracy. Nie podważa to jednak twierdzenia, iż kierownik reprezentuje w tym przypadku stronę stosunku pracy, a nie państwo. Zauważyć zresztą należy, iż uspołecznione zakłady pracy to nie tylko przedsiębiorstwa i instytucje państwowe, ale również spółdzielnie i organizacje społeczne (np. poszczególne ogniwa organizacyjne związków zawodowych zatrudniające pracowników). W odniesieniu do tych ostatnich teza o administracyjno-prawnym charakterze powiązań między kierownikiem zakładu pracy a pracownikami całkowicie nie wytrzymuje krytyki.

Pominięcie w zakresie podmiotowym odpowiedzialności porządkowej sektora nieuspołecznionego jest potwierdzeniem ogólnej zasady, że „uprawnienie do stosowania kar porządkowych [...] nie stanowi

<sup>99</sup> W dyskusji nad nowelizacją kodeksu pracy występowała raczej zgodność poglądów, iż z omawianego sformułowania preambuły do kodeksu należy zrezygnować; por. W. Szubert, *Nad projektem nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS 1981, nr 8, s. 4; J. Szczerski, *Ważniejsze problemy nowelizacji kodeksu pracy*, NP 1981, nr 7—8, s. 81.

<sup>100</sup> *Kodeks pracy. Komentarz*, s. 22.

<sup>101</sup> W sposób jednoznaczny wynika to chociażby z art. 283 pkt 2 kodeksu pracy („Kto działając w imieniu zakładu pracy [...] stosuje wobec pracownika kary”).

<sup>102</sup> Inaczej zwłaszcza A. Kijowski, *Pracowniczy obowiązek gotowości do świadczenia pracy*, Poznań 1978, s. 151.

cechy nieodłącznej stosunku pracy"<sup>103</sup>. Musi być zatem do tego stosunku prawnego wprowadzone, co właśnie czyni kodeks pracy, ale tylko w odniesieniu do stosunków pracy, w których stroną są uspołecznione zakłady pracy.

W tym stanie rzeczy za nie uzasadnione należy uznać traktowanie rozwiązywania przyjętego przez ustawodawcę w kategoriach „ograniczenia” czy też „wyłączenia” uprawnienia do stosowania kar porządkowych wobec pracowników zatrudnionych przez osoby fizyczne. Do tego typu stosunków pracy uprawnienie to po prostu nie zostało wprowadzone. Osobną sprawą jest natomiast ocena zasadności przyczyn, które o tym zdecydowały<sup>104</sup>. Nie może to jednak decydować o kwalifikacji prawnej odpowiedzialności porządkowej.

Ad 3. Kluczowe znaczenie dla ustalenia natury uprawnienia do nakładania kar porządkowych ma odpowiedź na pytanie o charakter pracowniczych obowiązków, których naruszenie uzasadnia zastosowanie sankcji określonej w art. 108 kp. W pierwszym rzędzie należy rozstrzygnąć kwestię, czy obowiązki te wchodzą w zakres stosunku pracy, czy też wykraczają poza jego ramy.

Bez wątpienia nie znajduje dostatecznych podstaw teza, iż obowiązki te mają charakter publiczno-prawny, a zatem ciążyą na pracowniku również wobec państwa. W szczególności trudno uznać za wystarczające oparcie jej na tych sformułowaniach Konstytucji PRL, w myśl których podstawowym obowiązkiem obywatelskim jest m. in. przestrzeganie socjalistycznej dyscypliny pracy<sup>105</sup>. Celem Konstytucji jest określenie zasad ustroju politycznego i społeczno-gospodarczego Polski oraz miejsca jednostki w społeczeństwie i państwie, co czyni się poprzez ogólne wskazanie jej praw i obowiązków w różnych sferach życia<sup>106</sup>. Konstytucja nie może być natomiast uznawana za bezpośrednią podstawę tych praw i obowiązków. Wszystkie jej postanowienia w tym zakresie muszą być realizowane przez ustawodawstwo zwykle<sup>107</sup>. Ustawa zasadnicza wskazuje zatem jedynie kierunek i granice działalności prawodawczej.

<sup>103</sup> Lewandowski, *op. cit.*, s. 13.

<sup>104</sup> Warto podkreślić, iż kara pieniężna jako sankcja, którą mógłby zastosować pracodawca nie uspołeczniony, była przewidziana w jednym z projektów nowelizacji kodeksu pracy.

<sup>105</sup> Na ten przepis Konstytucji powołuje się Jończyk, *op. cit.*, s. 13.

<sup>106</sup> Dotyczą one rodziny, pracy, obrony ojczyzny itp. Wartością szczególnie eksponowaną w Konstytucji jest praca, stanowiąca nie tylko prawo, lecz również obowiązek i sprawę honoru każdego obywatela. Trudno przypuszczać, aby chodziło tu jedynie o pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy.

<sup>107</sup> S. Rozmaryn, *Ustawa w PRL*, Warszawa 1964, s. 164—167.



Trudno zaakceptować również zapatrywanie, w myśl którego odpowiedzialność porządkowa dotyczy pracowników naruszających porządek i dyscyplinę pracy nie tylko w macierzystym zakładzie i nie tylko „przy lub w związku” z wykonywaniem obowiązków pracowniczych<sup>108</sup>. Błąd tkwi tu już w samym założeniu, że pracownik zobowiązany jest przestrzegać porządek i dyscyplinę pracy wszędzie tam, gdzie zostały one ustanowione. Zapatrywanie to jest nietrafne z tych samych powodów, ze względu na które należałoby kwestionować zasadność twierdzenia, iż każdy kto ma status prawny najemcy lokalu, obowiązany jest stosować się do porządku domowego nie tylko w domu, w którym mieszka, ale również wszędzie tam, gdzie porządek ten jest ustanowiony<sup>109</sup>. Jest rzeczą oczywistą, iż wykraczanie przeciwko porządkowi domowemu uprawnia wynajmującego do zastosowania określonych środków prawnych tylko dlatego, że stanowi to naruszenie obowiązków najemcy, ciążących na nim wobec drugiej strony konkretnego stosunku najmu. Podobnie odpowiedzialność porządkowa obejmuje pracowników naruszających porządek i dyscyplinę pracy tylko o tyle, o ile stanowi to uchybienie obowiązkowi pracowniczemu, tj. powinnościom ciążącym na pracowniku jako na drugiej stronie określonego stosunku pracy.

Przyjęcie krytykowanego poglądu oznaczałoby bądź, że zakład pracy może ustanawiać reguły zachowania wiążące osoby nie pozostające z nim w stosunku prawnym bądź też, że może zobowiązywać pracowników do zachowań wykraczających poza treść stosunku pracy. W obydwu przypadkach postępowanie zakładu wychodziłoby poza kompetencje przysługujące stronie stosunku pracy. Analiza przepisów kodeksowych wykazuje tymczasem, iż pracownik zobowiązany jest do przestrzegania czasu, regulaminu i porządku pracy ustalonych nie gdziekolwiek, lecz w zakładzie pracy, który go zatrudnia<sup>110</sup>. Użyte w interesujących nas przepisach kodeksu pracy (np. w art. 100) terminy „pracownik” i „zakład pracy” oznaczają bowiem strony tego samego stosunku prawnego.

Nie ulega zatem wątpliwości, iż obowiązki, których naruszenie uzasadnia stosowanie kar porządkowych, wchodzą w zakres stosunku pracy. Powstaje jednak w tym miejscu pytanie, czy można je traktować jako elementy zobowiązania pracowniczego, a ich naruszenie —

<sup>108</sup> Masewicz, *Odpowiedzialność porządkowa za niedopełnienie...*, s. 6.

<sup>109</sup> Por. art. 683 kc („Najemca lokalu powinien stosować się do porządku domowego...”).

<sup>110</sup> Naruszenie porządku w innych zakładach pracy (o ile nie nastąpiło przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych) może być traktowane jedynie w kategoriach wykroczenia lub przestępstwa.

za nienależyte wykonanie zobowiązania. Kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia tej kwestii ma ustalenie, czy wyznaczone w ramach stosunku pracy obowiązki pracownicze posiadają jeden wspólny cel, określony przez zobowiązanie się do wykonywania pracy określonego rodzaju, czy też służą one realizacji różnych celów i wartości<sup>111</sup>. W szczególności idzie tu o to, czy ze względu na rodzaj powinności można w ramach stosunku pracy wyodrębnić jego sferę organizacyjną lub też elementarne stosunki prawne<sup>112</sup>.

W literaturze przedkodeksowej dominował pogląd, iż z punktu widzenia realizacji celu stosunku pracy na pracowniku ciąży jeden podstawowy obowiązek, a mianowicie, świadczenie pracy, przy czym uznawano, że powinność ta posiada rozległą i zróżnicowaną treść<sup>113</sup>. Na gruncie obowiązujących przepisów pojawiły się natomiast głosy, iż konstrukcja ogólnego obowiązku świadczenia pracy jest zarówno nieuzasadniona, jak i zbędna<sup>114</sup>.

Zgadzać się co do tego, że pojęcie „zobowiązanie wykonywania pracy określonego rodzaju” nie wyczerpuje całej treści stosunku pracy w zakresie obowiązków pracowniczych, należy zakwestionować trafność pozostałych wniosków wysuwanych przez zwolenników tego poglądu. W szczególności budzi wątpliwości prezentowana przez nich interpretacja pojęcia „świadczenie pracy” oraz negowanie nadrzędności obowiązku określonego w art. 22 w stosunku do pozostałych obowiązków pracowniczych. Istotne znaczenie mają w tej sprawie następujące argumenty.

<sup>111</sup> Szeroko analizuje ten problem Z. Masternak, *Obowiązek pracowniczej staranności*, Warszawa 1977, s. 61 i n.

<sup>112</sup> Zdaniem Z. Kubota, dotychczasowy sposób podejmowania krytyki tego poglądu cechował się jednostronnością (pomijanie założeń krytykowanej koncepcji) lub bazował na niewłaściwym rozumieniu tego stanowiska. Teza o istnieniu w stosunku pracy zależności władczych nie oznacza, jak podkreśla Kubot, traktowania tych zależności w kategoriach administracyjno-prawnych. Zarzut, iż nie jest możliwe, aby te same podmioty ze względu na ten sam zestaw obowiązków występowały jako równorzędne i nierównorzędne, jest rzeczywiście mało przekonujący. Jak słusznie zauważa Kubot, zwolennicy tego poglądu nie mówią bowiem o tym samym zestawie obowiązków, ale o ich dwóch odrębnych grupach, z każdą z nich łącząc istnienie odpowiednio sfery zobowiązaniowej i organizacyjnej (*Pozycja prawna stron...*, s. 95). Krytyka tego stanowiska powinna zatem wyjść od wykazania braku zasadności różnicowania obowiązków pracowniczych pod względem charakteru prawnego.

<sup>113</sup> Por. M. Święcicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 332; Szubert, *Zarys prawa pracy*, s. 161; K. Kąkol, *Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków jako podstawa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika*, PIP 1958, nr 1, s. 48; W. Jaśkiewicz, C. Jackowiak, W. Piotrowski, *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 1970, s. 194.

<sup>114</sup> Zwłaszcza Masternak, *op. cit.*, s. 64 i n. i Kubot, *Pozycja prawna stron...*, s. 20.

Twierdząc, iż obowiązek świadczenia pracy określa rodzajowo stosunek pracy<sup>115</sup>, należy mieć na uwadze, że jest to ogólna formuła, której rozwinięcie i uzupełnienie zawierają przepisy kodeksowe<sup>116</sup>. Innymi słowy, na zobowiązanie pracownicze składa się szereg zachowań, stanowiących przedmiot konkretnych obowiązków. Katalog takich powinności jest zawarty przede wszystkim w art. 100 kp. To że poszczególne obowiązki należy oceniać poprzez pryzmat ich związków ze świadczeniem pracy wynika jednoznacznie z § 1 powołanego wyżej przepisu. Mówi się tam bowiem o obowiązku pracownika wykonywania pracy sumiennie i starannie, o przestrzeganiu dyscypliny pracy, o stosowaniu się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy [podkr. aut. — Z. G.]. Z kolei zwrot „pracownik jest zobowiązany w szczególności”, którym ustawodawca posłużył się w § 2, pozwala sądzić, iż jest tu dokonana jedynie konkretyzacja wcześniejszych, bardziej ogólnych sformułowań<sup>117</sup>.

Nie oznacza to jednak, o czym była już mowa w rozdziale pierwszym, że wszystkie te powinności dotyczą bezpośrednio zachowania będącego pełnieniem pracy. Niektóre z nich określają bowiem zachowania pracowników umożliwiające świadczenie pracy (obowiązek przestrzegania porządku i dyscypliny pracy), inne zaś — również zachowania warunkujące możliwość korzystania przez pracodawcę ze świadczenia pracownika (obowiązek dbałości o dobro zakładu). Reasumując należy podkreślić, iż wszystkie obowiązki, o których stanowi kodeks pracy, składają się na treść zobowiązania pracowniczego i służą bezpośrednio lub pośrednio realizacji podstawowego celu stosunku pracy, jakim jest odpłatne pełnienie pracy na rzecz pracodawcy.

Określając miejsce obowiązku świadczenia pracy w strukturze stosunku pracy, nie można przeciwstawiać sobie art. 22 i 100 kp. Błędne jest bowiem przekonanie, iż treść zobowiązania ma swoje źródło jedynie w umowie. Prowadzi to do wyodrębnienia w ramach stosunku pracy umownego zobowiązania i normatywnych obowiązków, przy czym tylko tę pierwszą część łączy się z regulacją zawartą w art. 22<sup>118</sup>. W konsekwencji świadczenie pracownika utożsamiane jest z czynnością lub czynnościami wyznaczonymi przez umówiony rodzaj pracy.

<sup>115</sup> Tak np. Masternak, *op. cit.*, s. 65. Sprowadza on jednak ten obowiązek do wykonywania czynności określonych rodzajem umówionej pracy.

<sup>116</sup> Por. trafne uwagi A. Chobota, Recenzja opracowania Z. Masternaka, RPEiS 1980, nr 2, s. 357

<sup>117</sup> Można jednak mieć zastrzeżenia co do zamieszczenia w § 2 obowiązków określonych w pkt 5 i 6, które nie konkretyzują żadnej powinności, o których mowa w § 1. Właściwsze byłoby zamieszczenie ich w odrębnym przepisie.

<sup>118</sup> Masternak twierdzi (*op. cit.*, s. 65), iż „pozostałe obowiązki (poza obowiązkiem wykonywania pracy określonego rodzaju — przyp. aut. — Z. G.) mają pod-

Zadaniem art. 22 jest podanie ogólnej charakterystyki stosunku pracy, m. in. poprzez wskazanie, iż istotnym jego elementem jest zobowiązanie się pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju (w art. 441 kz, będącym odpowiednikiem art. 22, mówiło się o „pełnieniu pracy”). Należy jednak podkreślić, że treść stosunku pracy, w tym również treść pracowniczego zobowiązania, jest kształtowana nie tylko przez akt, w wyniku którego nawiązuje się ten stosunek prawny, ale również przez przepisy kodeksu pracy<sup>119</sup>. Akcentowanie przy określeniu zobowiązania pracowniczego umówionego rodzaju pracy jest konsekwencją nie uzasadnionego utożsamiania koniecznych składników umowy o pracę (bez których nie dochodzi do powstania stosunku pracy)<sup>120</sup> z treścią zobowiązania objętego już nawiązanym stosunkiem pracy. O ile więc trafne jest wyróżnianie w ramach tego stosunku prawnego sfery umownej (*lex contractus*) i sfery normatywnej, o tyle brak uzasadnienia dla wyznaczania granicy między jego normatywną treścią i umownym zobowiązaniem.

Pełna charakterystyka zobowiązania pracowniczego, pozwalająca na odróżnienie go od podobnych zobowiązań prawa cywilnego, jest więc możliwa tylko w oparciu o łączną analizę art. 22 i innych przepisów kodeksu pracy, a zwłaszcza art. 100<sup>121</sup>. Rozwiązanie przyjęte w kodeksie pracy (rozwiniecie i dopełnienie ogólnej formuły zobowiązania pracowniczego poprzez wskazanie na szczegółowe obowiązki), mimo swej niedoskonałej realizacji, pozwala jednak uniknąć wielu trudności, jakie się mogą wiązać z brakiem przepisów konkretyzujących treść zaciągniętego przez pracownika zobowiązania. Chodzi tu zwłaszcza o możliwość dość dowolnego kształtowania sytuacji pracownika przez podmiot zatrudniający<sup>122</sup>. Wyodrębnienie poszczególnych obowiązków w akcie prawnym tej rangi pełni funkcję ochronną, znacznie ograniczając pole ich swobodnej interpretacji<sup>123</sup>. Sprecyzowanie powinności pracowniczych leży także w interesie pracodawcy, w ostatecznym rachunku słu-

---

stawę w postanowieniach kodeksu pracy. Obowiązki te wchodzić do treści stosunku pracy niezależnie od treści umowy o pracę (zobowiązania pracownika)”.  
 119 Por. szerzej na ten temat L. Kaczyński, *Zakres swobody stron w kształtowaniu treści stosunku pracy*, Gdańsk 1979, s. 155 i n. (praca doktorska w Uniwersytecie Gdańskim); por. też Sypniewski, *op. cit.*, s. 23—24.

120 Co do tego, jakie składniki powinna zawierać umowa o pracę, aby mógł się nawiązać stosunek pracy, nie ma w literaturze zgodności poglądów. Powszechnie jednak przyznaje się, iż konieczne jest na pewno określenie właśnie rodzaju pracy; por. T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, cz. II, Katowice 1978, s. 16.

121 Por. Z. Radwański, *Teoria umów*, Warszawa 1979, s. 220 i n.

122 Z. Salwa, *Socjalistyczna dyscyplina pracy*, Warszawa 1961, s. 58; T. Zieliński, *Problem swobodnego uznania w prawie pracy*, PiP 1961, nr 11, s. 707.

123 M. in. Szubert, *Zarys prawa pracy*, s. 52.



ży bowiem usprawnieniu organizacji pracy. Ustawowa regulacja omawianej problematyki ma nadto poważne znaczenie naukowe, gdyż pozwala na pogłębioną analizę teoretyczną poszczególnych powinności<sup>124</sup>.

Rozróżnienie między obowiązkami wchodzącymi w zakres zobowiązania pracowniczego pozostaje wreszcie w silnym związku z koniecznością właściwego ustalenie skutków, jakie może pociągnąć ich nieprzestrzeganie. Ujednolicenie konsekwencji prawnych naruszenia obowiązków pracowniczych budziłoby dość istotne wątpliwości zarówno z uwagi na zróżnicowany charakter uchybień, godzą one bowiem w interes pracodawcy w niejednakowy sposób i w różnym natężeniu, jak też ze względu na różną efektywność możliwych do wykorzystania środków reakcji.

Reasumując należy stwierdzić, że obowiązki spoczywające na pracowniku pozostają w związku z pełnieniem przez niego pracy na rzecz podmiotu zatrudniającego, służą więc realizacji celu stosunku pracy. Szczególny charakter owego stosunku prawnego sprawia jednak, że treść zobowiązania pracowniczego jest bogata. Niektóre ze składających się nań obowiązków precyzują wymogi, jakim powinna odpowiadać wykonywana praca, inne określają reguły zachowania w trakcie pełnienia pracy, jeszcze inne — zachowania pracownika poza pracą, warunkujące jednak możliwość kontynuowania powstałej już więzi prawnej. Naruszenie tych obowiązków oznacza zatem niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania. Dotyczy to również uchybień porządkowych, określonych w art. 108 kp.

Ad 4. Kwestie związane z problematyką kontroli sądowej nad stosowaniem kar porządkowych zostały szczegółowo omówione w poprzednim rozdziale. W tym miejscu pozostaje więc przypomnieć jedynie zasadnicze tezy tam zaprezentowane.

Przepisy kodeksowe zakreslają granice uprawnienia do stosowania kar. O obowiązku ich znoszenia przez pracownika można mówić tylko wówczas, gdy granice te nie zostały przekroczone. W przeciwnym razie dochodzi do sporu między pracownikiem a podmiotem zatrudniającym. Ma on charakter sporu ze stosunku pracy, dotyczy bowiem uprawnienia wprowadzonego do treści tego stosunku. Podstawą uchylenia kary może być więc zarzut zastosowania kary niezgodnie z wymogami prawa. Podmiotem rozstrzygającym spór powinien być sąd.

Ad 5. Jak się powszechnie twierdzi, sankcje porządkowe nie mają odpowiednika w zobowiązaniowych stosunkach prawa cywilnego. Na kształt uprawnień pracodawcy przysługujących mu w razie niewyko-

<sup>124</sup> Por. Świącicki, *Prawo pracy*, s. 332. Autor ten podkreślał również znaczenie wyodrębnienia katalogu obowiązków pracowniczych z punktu widzenia potrzeb dydaktyki.

nania lub nienależytego wykonania zobowiązania pracowniczego musi jednak rzutować wyraźna odrębność tego zobowiązania<sup>125</sup>. Charakteryzując kary porządkowe nie można zatem tracić z pola widzenia następujących okoliczności.

Po pierwsze, z istoty pracowniczego zobowiązania wynika, iż jego nienależyte wykonanie nie zawsze w swych skutkach ma charakter majątkowy. Często jego efektem dodatkowym lub nawet wyłącznym jest faktyczne lub tylko potencjalne zdeorganizowanie procesu pracy. Środki prawne, charakterystyczne dla niewykonania lub nienależytego wykonywania zobowiązań prawa cywilnego, mogą tym samym stanowić odpowiednią reakcję tylko na część negatywnych następstw naganego zachowania pracownika. I tak, uprawnienie do powstrzymania lub ograniczenia świadczenia wzajemnego z natury rzeczy może dotyczyć jedynie uchybień związanych z materialnymi efektami świadczonej pracy (jej ilości i jakości). Z kolei roszczenie odszkodowawcze może mieć miejsce w przypadku naruszenia jakichkolwiek obowiązków pracowniczych, ale tylko pod warunkiem, że w jego wyniku została wyrządzona zakładowi pracy szkoda majątkowa.

Po drugie, z uwagi na społeczne uwarunkowanie stosunków pracy nie zawsze jest możliwe rozwiązanie umowy o pracę. Ograniczenia w tym zakresie bądź wyraźnie wynikają z przepisów prawa (ochrona powszechna i szczególna) bądź też są podyktowane interesem zakładu pracy (trudności na rynku pracy). W tej sytuacji zachodzi potrzeba przyznania pracodawcy innych prawnych środków reakcji na naganne zachowania pracownika, zwłaszcza wtedy, gdy nie może on skorzystać z mechanizmów rządzących wzajemnością świadczeń (kiedy praca została wykonana w wymaganej ilości i jakości), ani też dochodzić odszkodowania (gdy szkoda nie została wyrządzona).

Po trzecie, ze względu na ciągły i osobisty charakter stosunku pracy z jednej strony i ograniczenie możliwości jego rozwiązania z drugiej, niezależnie od środków, których celem jest efektywne zastąpienie niewypełnionego zobowiązania, bardzo istotne staje się również wyposażenie pracodawcy w środki stymulujące do należytego wykonania zobowiązania w przyszłości. Chodzi tu więc nie tylko o reakcję na na-

<sup>125</sup> Jak słusznie stwierdził Lega (op. cit., s. 207) „sama osobliwość natury stosunku pracy wpływa na wszystko, co z nim związane”; por. też Barabasz, op. cit., s. 159. Należy zauważyć, że również na terenie prawa cywilnego środki prawne przysługujące wierzycielowi są z mocy wyraźnych przepisów znacznie zróżnicowane w zależności od rodzaju zobowiązania; por. m. in. *System prawa cywilnego*, red. Z Radwański, t. III, cz. 1, Wrocław 1981, s. 759. Jak się tam twierdzi, „najdonioślejsze przewidziane w ustawie odchylenia w tym względzie od zasad ogólnych dotyczą grupy zobowiązań wzajemnych oraz zobowiązań istniejących między jednostkami gospodarki uspołecznionej”.

ruszenie obowiązku pracowniczego, ale również oddziaływanie motywacyjne na pracownika.

Po czwarte wreszcie, na kształt uprawnień pracodawcy związanych z naruszeniem obowiązków pracowniczych ma niewątpliwie znaczny wpływ i to, że świadczenie pracy jest dla pracownika podstawowym, a z reguły nawet jedynym sposobem zdobywania środków na utrzymanie siebie i rodziny. Decyduje to o konieczności ograniczenia oddziaływania na pracownika poprzez sankcje o charakterze majątkowym. Jest to szczególnie uzasadnione w przypadku, kiedy reakcja na naruszenie obowiązków pracowniczych ma dotyczyć skutków niemajątkowych. Znamienne jest przy tym, iż nawet w sytuacji wyrządzenia szkody zakładowi pracy przepisy prawne znacznie ograniczają wysokość należnego od pracownika odszkodowania.

Wyrazem wskazanych wyżej odrębności zobowiązania pracowniczego jest niewątpliwie sposób, w jaki ukształtowano w kodeksie pracy katalog kar za naruszenie obowiązków objętych stosunkiem pracy. Stanowią one bowiem reakcję na te w zasadzie skutki nienależytego wykonania zobowiązania pracowniczego, których istotą jest dezorganizacja procesu pracy. Ich celem jest wyrządzenie takiej dolegliwości, która odpowiadałaby ciężarowi naruszenia obowiązków, a jednocześnie oddziaływałyby na pracownika prewencyjnie. Zastosowanie jednej tylko sankcji prowadzi do uszczerbku majątkowego (pomijając ich dodatkowe konsekwencje), ich istota polega bowiem głównie na dokonaniu ujemnej oceny postawy pracownika. Omawiane uprawnienie pozostaje wreszcie w dość ścisłym związku z ograniczeniem możliwości rozwiązania stosunku pracy.

Dla charakterystyki kar porządkowych jest również ważne stwierdzenie, że ich nałożenie nie kształtuje treści stosunku pracy, nie stanowi zatem źródła nowych obowiązków pracowniczych. W szczególności nietrafny jest pogląd, iż w wyniku zastosowania kary powstaje obowiązek jej znoszenia<sup>126</sup>. Uprawnienie do nakładania kar ma swój początek już w chwili dobrowolnie nawiązanego stosunku pracy i może być wykorzystane w przypadku spełnienia się określonych przepisami prawa przesłanek. Nałożenie kary stanowi zatem jedynie realizację uprawnienia wprowadzonego do stosunku pracy, obowiązek jej znoszenia jest zaś jedynie konsekwencją naruszenia powinności określonych w art. 108 kp<sup>127</sup>.

<sup>126</sup> Kuboś, *Pozycja prawna stron...*, s. 27.

<sup>127</sup> Por. Z. Salwa, *Recenzja opracowania Z. Kubośa*, PiP 1979, nr 7–8, s. 180. Podobnie Barabaszy, *op. cit.*, s. 157 i 158.

Dotychczasowe uwagi prowadzą do końcowego wniosku, iż stosowanie kar porządkowych stanowi szczególne uprawnienie wierzyciela-pracodawcy, związane z nienależytym wykonaniem zobowiązania pracowniczego. Przemawia za tym przede wszystkim to, że: (1) kary są stosowane w imieniu zakładu pracy jako strony stosunku pracy; (2) za naruszenie obowiązków objętych treścią stosunku pracy; (3) naruszenie to stanowi nienależyte wykonanie zobowiązania pracowniczego; (4) nałożenie kary ma zaś na celu doprowadzenie do przestrzegania przez pracowników porządku (porządku i dyscypliny pracy), będącego niezbędnym warunkiem pełnienia pracy.

Traktując uprawnienie do stosowania kar porządkowych w kategoriach zobowiązaniowych, należy jednocześnie przeciwstawić się poglądom o anachroniczności zobowiązaniowej konstrukcji stosunku pracy i o jej nieadekwatności do obecnych warunków ustrojowych. Zaprezentowana przed laty w polskiej literaturze prawa pracy obrona tej koncepcji<sup>128</sup> zachowuje w pełni swą aktualność, a dokonywane od czasu do czasu próby jej podważenia nie są przekonujące. Zalety konstrukcji zobowiązaniowej nie straciły, lecz raczej zyskały na znaczeniu w socjalistycznych warunkach ustrojowych.

Ukształtowanie stosunku pracy jako stosunku zobowiązaniowego oznacza, iż pracownik i pracodawca występują wobec siebie w roli równorzędnych kontrahentów, spełniających swoje świadczenia w zamian za świadczenie drugiej strony. Taki układ daje nieporównywalnie większą jasność i stabilność sytuacji prawnej niż np. enigmatyczna formuła jedności praw i obowiązków. Konstrukcja ta pozwala też na bardziej skuteczne dochodzenie roszczeń przed niezależnym od stron stosunku pracy organem rozstrzygającym<sup>129</sup>. Wbrew wysuwanym co do tego zastrzeżeniom sprzyja ona „rozwojowi wartości moralnych i wychowawczych oraz zapewnieniu ich daleko idącą ochronę”<sup>130</sup>. W konstrukcji zobowiązaniowej nie ma miejsca na pozytywne sankcje prawa pracy, dyskusyjne jest bowiem, czy zasadne jest wyodrębnienie takich sankcji w ogóle. Wystarczające jest więc określenie uprawnień związanych z wykonaniem zobowiązania i skutków jego niewykonania bądź nienależytego wykonania. Trzeba przy tym podkreślić, iż skutki te powinny się wiązać przede wszystkim z mechanizmem wzajemności i ekwiwalentności świadczeń. Odrębności zobowiązania pracowniczego mogą natomiast przemawiać za celowością uzupełniania tego mechanizmu innymi środkami prawnymi (karami porządkowymi).

<sup>128</sup> Szubert, *O charakterze prawnym stosunku...*, s. 81 i n.

<sup>129</sup> Por. też Kubot, *Pozycja prawna stron...*, s. 98—99.

<sup>130</sup> Szubert, *op. cit.*, s. 84.



## 5. CHARAKTER PRAWNY AKTU NAŁOŻENIA KARY PORZĄDKOWEJ

Charakterystyka prawna odpowiedzialności porządkowej nie byłaby pełna bez ustalenia, do jakiej grupy zdarzeń prawnych należy zaliczyć akt zastosowania sankcji określonych w art. 108 kp. Jest to zadanie trudne z dwóch powodów. Po pierwsze, problematyka zdarzeń prawnych nie została, jak dotychczas, szerzej opracowana w literaturze prawa pracy. Po drugie, jest dyskusyjne, w jakiej mierze można sięgnąć w tym zakresie do dorobku innych nauk prawnych, w szczególności — cywilistyki (gdzie zresztą dyskusja na ten temat jest ciągle żywa).

W nauce prawa cywilnego zdarzeniami cywilnoprawnymi nazywa się te wszystkie fakty, z którymi hipotezy norm cywilnoprawnych wiążą określone w dyspozycjach tych norm konsekwencje prawne<sup>131</sup>. Twierdzi się przy tym, że w zasadzie nie jest możliwe przeprowadzenie konsekwentnej klasyfikacji zdarzeń prawnych, można natomiast przeprowadzić ich typologię. Wyróżnia się zatem:

- 1) czynności prawne;
- 2) działania prawne zbliżone do czynności prawnych (np. oświadczenia wiedzy lub przejawy uczuć);
- 3) orzeczenia sądowe i arbitrażowe oraz decyzje administracyjne;
- 4) niewykonanie uprawnienia w określonym czasie;
- 5) inne typy zdarzeń prawnych (np. czyny niedozwolone)<sup>132</sup>.

W podobny sposób można również przeprowadzić typologię zdarzeń prawnych z zakresu prawa pracy, a więc faktów, z którymi normy obowiązującego prawa pracy wiążą określone skutki prawne<sup>133</sup>. Nie wnikając w szczegóły, zastanówmy się w tym miejscu, do jakiego typu zdarzeń prawnych należy zaliczyć akt nałożenia kary porządkowej. Biorąc pod uwagę, że jest to działanie dopuszczone przez przepisy prawne, nie można go traktować w kategoriach czynu bezprawnego. Kary porządkowe są nakładane w imieniu zakładu pracy jako strony stosunku pracy, nie są zatem orzeczeniami sądowymi oraz decyzjami administracyjnymi. W rezultacie wyznaczając miejsce aktu zastosowania kary musimy ograniczyć się do wyboru między czynnością prawną a działaniem prawnym nie będącym czynnością prawną<sup>133</sup>.

<sup>131</sup> Z. Radwański, *Zarys części ogólnej prawa cywilnego*, Warszawa 1979, s. 155.

<sup>132</sup> *Ibidem*, s. 158.

<sup>133</sup> Por. art. 23 kp, w którym mówi się o „czynnościach prawnych w zakresie stosunku pracy (§ 1) i o „działaniach w określonym zakresie w imieniu zakładu” (§ 2).

W prawie cywilnym czynność prawna jest terminem techniczno-prawnym, którym określa się działanie ludzkie wywołujące skutki prawne, traktowane przez prawo za zamierzone przez osobę składającą oświadczenie woli<sup>134</sup>. Istotną przesłanką czynności prawnej jest zatem oświadczenie woli przynajmniej jednej ze stron, mające na celu powstanie, zmianę lub ustanie stosunku prawnego.

Nie ulega wątpliwości, iż nałożenie kary jest działaniem wywołującym skutki prawne i to skutki objęte wolą podmiotu stosującego karę. Jeśli tak, to byłoby trudno traktować je w kategoriach działań zbliżonych do czynności prawnych, w których skutek prawny następuje niezależnie od uzewnętrznionej woli lub też w których element woli w ogóle nie występuje<sup>135</sup>. Z drugiej jednak strony nałożenie kary nie prowadzi do zmiany treści stosunku pracy. Ukaranie pracownika ma na celu wyrządzenie mu określonej dolegliwości w sferze jego dóbr osobistych lub majątkowych (godność osobista lub zarobek). W rezultacie byłoby trudno traktować akt nałożenia kary porządkowej jako czynność prawną w cywilistycznym tego słowa rozumieniu.

Pozostaje zatem wyróżnić wśród czynności prawa pracy działania zmierzające do nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy (czynności prawne *sensu stricto*, a więc czynności w znaczeniu cywilistycznym, do których mogą być odpowiednio stosowane przepisy kodeksu cywilnego) oraz działania zmierzające do wywołania również innych skutków prawnych, np. ukaranie pracownika (czynności prawne *sensu largo*)<sup>136</sup>.

Kończąc, należy jeszcze raz podkreślić, iż problematyka dotycząca pojęcia „zdarzenie prawne” jest na terenie prawa pracy mało zbadana, wymaga zatem szerszego zainteresowania ze strony przedstawicieli nauki. Poza czerpaniem z wzorów i doświadczeń tradycyjnej cywilistyki, inna z możliwych dróg poszukiwań może oprzeć się na wypracowanej w najnowszej teorii prawa koncepcji czynności konwencjonalnych<sup>137</sup>.

<sup>134</sup> A. Szpunar, *Uwagi o pojęciu czynności prawnej*, PiP 1974, nr 12, s. 15.

<sup>135</sup> W *Kodeksie pracy z komentarzem* znajdujemy stwierdzenie (s. 44), z którego może wynikać, iż jego autor traktuje zastosowanie kary jako oświadczenie wiedzy. Z kolei T. Zieliński traktuje wymierzanie kar jako działanie doniosłe prawnie, nie będące jednak czynnością prawną (*Zarys wykładu prawa pracy*, cz. I ogólna, Katowice 1977, s. 242).

<sup>136</sup> Kuboń, *Charakter prawny odpowiedzialności...*, s. 165.

<sup>137</sup> Z. Ziemiński, *Analiza pojęcia czynu*, Warszawa 1972; idem, *Problemy podstawowe prawoznawstwa*, Warszawa 1980, s. 134 i n.

## ZAKOŃCZENIE

1. Konsekwencją odrębności zobowiązania pracowniczego jest szczególne ukształtowanie skutków jego naruszenia. Społeczne znaczenie stosunków pracy, ciągły i osobisty charakter świadczenia pracownika, pełnienie pracy w warunkach podporządkowania i we współdziałaniu z innymi członkami załogi zakładu pracy, wszystko to sprawia, iż środki prawne charakterystyczne dla niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązań cywilnoprawnych mogą stanowić reakcję tylko na część negatywnych następstw nagannego zachowania pracownika.

Przedewszystkim dość daleko idące ograniczenia dotyczą możliwości odstąpienia od umowy o pracę. Jest to możliwe jedynie w przypadku zachowań dyskwalifikujących pracownika jako stronę konkretnego stosunku pracy. Z kolei wstrzymanie lub ograniczenie świadczenia wzajemnego może mieć miejsce jako reakcja na niewykonanie lub nienależyte wykonanie pracy, nie wchodzi zaś w grę, gdy praca, zarówno co do ilości i jakości, odpowiada wymogom umownym i ustawowym. Wreszcie odpowiedzialność odszkodowawcza dotyczy wyłącznie tych przypadków nagannego zachowania pracownika, których rezultatem jest wyrządzenie szkody majątkowej.

Naruszenie obowiązków pracowniczych nie zawsze jednak w swych skutkach ma charakter majątkowy i nie zawsze stanowi wystarczającą przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Często jego efektem dodatkowym lub nawet wyłącznym jest faktyczne lub jedynie potencjalne zdeorganizowanie procesu pracy. Zakładając, że przysługujące pracodawcy prawo upominania, będące konsekwencją kierowania procesem pracy, jest w tym przypadku niewystarczające, twierdzi się, iż konieczne jest, aby podmiot zatrudniający dysponował szczególnymi środkami prawnymi, „przymuszającymi” pracownika do przestrzegania porządku pracy.

Nawiązując stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się jedynie do wykonywania pracy pod kierunkiem pracodawcy i na jego rzecz. Stając się stroną tego stosunku, zachowuje zatem pełnię praw przysługujących

jących obywatelowi (m. in. przysługuje mu ochrona dóbr osobistych i majątkowych). Nienaruszalność owych praw stanowi granicę uprawnień kierowniczych. Wkroczenie w nie jest legalne tylko wtedy, gdy dopuszcza to ustawa. Jeśli zatem szczególnym środkiem przysługującym pracodawcy ma być uprawnienie do stosowania kar (których istotą jest wyrządzenie dolegliwości w dobrach chronionych przez prawo), to możliwość taka musi być wyraźnie przewidziana w przepisach prawa.

2. Zgodnie z przepisami kodeksu pracy, kary porządkowe mogą być stosowane za naruszenie nie jakiegokolwiek obowiązku pracowniczego, lecz tylko tych spośród nich, które są związane z organizacją procesu pracy. Są to więc powinności spełniające w zobowiązaniu pracowniczym rolę instrumentalną. Ich przestrzeganie warunkuje możliwość normalnego funkcjonowania zakładu pracy, a przez to pozwala każdemu pracownikowi świadczyć pracę, co jest podstawowym celem stosunku pracy. Odpowiedzialność porządkowa nie narusza zatem właściwego zobowiązaniom mechanizmu prawnego — wzajemności i ekwiwalentności świadczeń — lecz go uzupełnia, stwarzając warunki dla jego sprawnego funkcjonowania. Stosowanie kar nie wychodzi zatem ponad rzeczywistą potrzebę, wynikającą z właściwości zobowiązania pracowniczego. W związku z tym poważne zastrzeżenia wywołują próby rozciągnięcia zakresu przedmiotowego odpowiedzialności na wszelkie zachowania niezgodne z obowiązkami pracowniczymi (również na te, dla których właściwy i wystarczający jest mechanizm wzajemności świadczeń). *De lege ferenda* należy jednak stwierdzić, iż w przepisach prawnych jest konieczne wyraźniejsze, niż ma to miejsce obecnie, podkreślenie związku omawianej odpowiedzialności z tymi tylko obowiązkami, które są ustanowione z uwagi na skooperowany charakter pełnienia pracy. Dość dobrze istotę tych obowiązków oddaje nazwa „porządek pracy”, zharmonizowana z terminem „odpowiedzialność porządkowa”, znajdującym powszechne zastosowanie w języku prawniczym. Brak natomiast dostatecznych racji dla łączenia owych powinności z określeniem „dyscyplina pracy”, posiadającym wiele znaczeń, a przez to rodzącym szereg wątpliwości interpretacyjnych.

3. Stosowanie kar porządkowych stanowi uprawnienie podmiotu zatrudniającego, powstające z chwilą nawiązania stosunku pracy. Po spełnieniu się przesłanek wskazanych w przepisach prawnych, uprawnienie to realizuje w imieniu zakładu pracy jego kierownik lub inna upoważniona osoba. Jest to cecha odróżniająca odpowiedzialność porządkową od odpowiedzialności dyscyplinarnej, posiadającej administracyjno-prawny charakter i ponoszonej poza stosunkiem pracy. Mając na uwadze, iż kary porządkowe są nakładane w ramach stosunku



pracy, uzasadnione jest posługiwanie się na oznaczenie omawianej tu instytucji terminem „pracownicza odpowiedzialność porządkowa”.

4. Zaprezentowana wyżej nazwa uwzględnia również niekompensacyjny charakter tego reżimu odpowiedzialności. Kary stosuje się bowiem bez względu na to, czy w wyniku naruszenia obowiązku pracowniczego została wyrządzona szkoda. Na tym tle rodzi się pytanie o konsekwencje wyrządzenia szkody na skutek naruszenia obowiązków porządkowych, a mianowicie, czy zastosowanie wobec pracownika kary w tym przypadku eliminuje możliwość dochodzenia odszkodowania (i odwrotnie), czy też obydwa rodzaje odpowiedzialności pracowniczej mogą występować niezależnie od siebie. Biorąc pod uwagę odmiennosć charakterystycznych dla nich funkcji (represja — kompensata), należy przychylić się do drugiego zapatrywania. Warto jednak podkreślić, iż decyzje o ewentualnym zaniechaniu zastosowania kary lub o zaniechaniu dochodzenia odszkodowania, powinny być podejmowane niezależnie od siebie z uwzględnieniem okoliczności konkretnej sprawy.

W świetle tego, co zostało wyżej powiedziane, poważne zastrzeżenia budzi regulacja zawarta w art. 119 § 2 kp. Wychodzi ona poza wspólne pole dla obydwu reżimów odpowiedzialności (wyrządzenie szkody wskutek naruszenia obowiązków porządkowych) oraz nie uwzględnia ich odmiennosć rodzajowej (traktowanie odszkodowania jako sankcji dotkliwszej od kar porządkowych). *De lege ferenda* należy więc zakwestionować potrzebę tego rodzaju konstrukcji prawnej.

5. Realizacja prewencyjnej i wychowawczej funkcji kar porządkowych jest w dużej mierze zależna od tego, czy w trakcie ich stosowania są przestrzegane pewne ogólne zasady karania i czy przestrzeganiu tych zasad sprzyja regulacja prawna pracowniczej odpowiedzialności porządkowej. Chodzi tu o jasne określenie „za co”, „przez kogo”, a także „w jakim trybie” mogą być stosowane kary. Obowiązujące przepisy budzą zastrzeżenia odnośnie do odpowiedzi na każde z przedstawionych wyżej pytań. *De lege ferenda* należy więc wnioskować o bardziej jednoznaczne określenie przesłanek ukarania. Obok wskazania na przekroczenia porządkowe, trzeba wyraźnie podkreślić, iż kary mogą być nakładane tylko za zawinione zachowania pracownika. Celowe byłoby też bardziej precyzyjne określenie podmiotów wyposażonych w omawianą kompetencję, a przynajmniej wskazanie przez kogo i w jaki sposób może być udzielone upoważnienie do stosowania kar. Wiele argumentów przemawia za udziałem przedstawiciela zakładowej organizacji związkowej w wysłuchaniu pracownika przed nałożeniem kary. Zmiany wymaga redakcja art. 110 § 1 kp. Z prze-

pisu tego powinno jasno wynikać, że kara jest nałożona dopiero w momencie pisemnego zawiadomienia o tym pracownika. Konieczne jest wreszcie wyeliminowanie tych sformułowań zawartych w przepisach, które sugerują, iż stosowanie kar ma charakter obligatoryjny.

6. W systemie odpowiedzialności pracownika powinno być zasadą, że skuteczne prawnie są tylko takie kary, które zostały zastosowane zgodnie z wymogami prawa. Z tego też względu niezbędne jest zagwarantowanie możliwości uchylenia kary nałożonej wbrew tym wymogom. Zachowując uregulowany w kodeksie pracy tryb wewnątrz-zakładowy (należy jednak bardziej jednoznacznie określić rolę czynnika związkowego przy rozpatrywaniu sprzeciwu), ustawodawca powinien jednocześnie zdecydowanie rozstrzygnąć kontrowersje dotyczące dopuszczalności drogi sądowej. Nie ulega wątpliwości, iż nałożenie kary porządkowej może stać się przedmiotem sporu i będzie to spór ze stosunku pracy. Pracownik kwestionuje w tym przypadku sposób korzystania przez pracodawcę z uprawnienia wprowadzonego do stosunku pracy. Dla tego rodzaju kwalifikacji prawnej sporu nie jest istotne jakie dobro chronione przez prawo zostało naruszone w wyniku zastosowania kary. Dolegliwe skutki ukarania stanowią natomiast dodatkowy argument za potrzebą wyraźnego dopuszczenia możliwości uchylenia kary na drodze sądowej.

7. Przechodząc do oceny kar porządkowych jako instrumentu oddziaływania na postawy pracowników, należy stwierdzić, iż przywiązywanie do nich nadmiernej wagi i wiązanie z nimi wielkich oczekiwań jest raczej nie uzasadnione.

Tak jak wszelkie kary (również pozaprawne), tak i kary porządkowe, nawet spełniające postulowane przez psychologów, socjologów i prakseologów warunki, od których zależy ich skuteczność, mogą — co najwyżej — zapewnić minimum poprawnego zachowania pracowników w procesie pracy. Nie mogą natomiast spowodować wykształcenia się postaw ponadprzeciętnych, zaangażowanych, nie przyczyniają się do identyfikowania się z celami zakładu pracy. W tym zakresie wyższość środków pozytywnego oddziaływania nie może budzić wątpliwości.

Przydatność kar porządkowych jako środka oddziaływania na wykonywanie obowiązków pracowniczych jest zróżnicowana — w zależności od osobowości pracownika. Jednostki ceniące swoją godność osobistą, szukające uznania u przełożonych i prestiżu wśród załogi, będą inaczej reagować na kary niż pracownicy, którym na wartościach tych nie zależy. Dużo zatem racji jest w stwierdzeniu, że stosowanie kar wobec pracowników o wyrobionym nawyku zdyscyplino-

wania jest niepotrzebne. Wystarczające jest w tym przypadku posłużenie się środkami upominawczymi. Natomiast w stosunku do pracowników notorycznie niezdyscyplinowanych oddziaływanie przy pomocy kar jest z góry skazane na niepowodzenie. Z natury rzeczy kary porządkowe mogą więc okazać się przydatne tylko, jeśli chodzi o pracowników o przeciętnych walorach osobowościowych. I w tym jednak przypadku istnieje niebezpieczeństwo, iż obawa przed dolegliwością związaną z karą nie będzie prowadziła do przestrzegania obowiązków pracowniczych, lecz wywoła dążenie do uniknięcia kary w inny sposób. Podejmowane w tym celu działania mogą przy tym pozostawać w kolizji z zasadami współżycia społecznego, a nieraz także z przepisami prawa.

Znaczenie kar jako instrumentu oddziaływania na postawy pracownicze pozostaje w ścisłym związku z sytuacją na rynku pracy. W przypadku występowania niedoboru pracowników obserwuje się tendencję do utrzymania istniejącego stanu zatrudnienia, często nawet za cenę obniżenia „dyscypliny pracy”. Wykorzystanie kar jest wtedy na ogół nieznaczne. Zainteresowanie oddziaływaniem poprzez kary jest również niewielkie w przypadku korzystnej sytuacji na rynku pracy. Podmiotowi zatrudniającemu chodzi wówczas bardziej o zastąpienie pracownika niezdyscyplinowanego pracownikiem nowym, dającym gwarancje lepszej postawy.

8. Przekonanie o małej skuteczności kodeksowych kar porządkowych rodzi tendencję do poszerzania tego katalogu o nowe środki oddziaływania lub też do wzmocnienia dolegliwości istniejących już kar, najczęściej poprzez wiązanie ich z mechanizmem wynagrodzeniowym (problem tzw. reduktorów dyscyplinujących). Mnożenie kar nie jest jednak posunięciem dostatecznie uzasadnionym i prowadzi w konsekwencji do ich swoistej dewaluacji. Właściwym kierunkiem zmian powinno być raczej ograniczenie oddziaływania poprzez kary i przywrócenie należnej rangi mechanizmowi wzajemności świadczeń w stosunku pracy. Temu celowi powinno służyć pozbawienie kar funkcji warunkowania prawa do świadczeń przysługujących pracownikowi oraz rewizja katalogu kar. Sprowadzenie sankcji porządkowych do roli środka oddziałującego na pracownika bezpośrednio i samodzielnie uzasadnia poddanie w wątpliwość celowości istnienia dwóch kar niemających (upomnienia i nagany). Wydaje się, iż można zrezygnować z upomnienia, które z natury rzeczy powinno być tylko środkiem ostrzegawczym. Bardziej natomiast wnikliwie należałoby się zastanowić nad zasadnością utrzymania kary pieniężnej. Warto zauważyć, iż nie występuje ona w innych państwach socjalistycznych, rezygnuje

się z niej także w szeregu państw kapitalistycznych. Uprawnienie do stosowania tej sankcji jest zbyt daleko idące w stosunku do charakteru więzi prawnej łączącej pracownika i pracodawcę, wywołuje zastrzeżenia natury społecznej, a nadto — jak to wykazują badania — budzi wątpliwości skuteczności kar pieniężnych.

9. Istnieją również pewne argumenty za całkowitą rezygnacją z posługiwania się karami porządkowymi w ramach stosunku pracy. Należałoby zwłaszcza się zastanowić nad celowością zastąpienia owych kar np. „premiami porządkowymi”. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż skuteczniejszym mechanizmem motywującym jest premiowanie zachowania postulowanego, niż represjonowanie postaw nagannych. Takie rozwiązanie bardziej harmonizowałoby ze zobowiązaniową konstrukcją stosunku pracy oraz — co jest bardzo istotne — z nową pozycją przedsiębiorstwa jako podmiotu samodzielnego, samorządowego i samofinansującego się.

W przedsiębiorstwie funkcjonującym w oparciu o takie zasady rezultat gospodarczy staje się nie tylko naczelnym kryterium oceny działalności przedsiębiorstwa, ale również głównym wyznacznikiem polityki personalnej. Wymaga to zwiększenia roli mechanizmu wzajemności świadczeń oraz bardziej rygorystycznej selekcji pracowników w momencie ich zatrudniania i zwalniania. Nie można też zapominać o samowychowującej roli załogi zakładu pracy, która poprzez swoje uprawnienia samorządowe ma możliwość oddziaływania nie tylko na przedsiębiorstwo, ale także na postawy zatrudnionych w nim pracowników, zwłaszcza w kierunku umacniania związku pomiędzy sytuacją zakładu i sytuacją załogi. Wszystkie te mechanizmy prawne, ekonomiczne i społeczne powinny okazać się wystarczające dla zagwarantowania należytego wykonywania obowiązków przez pracownika, czyniąc zbędnym wyposażanie zakładu pracy w prawo nakładania kar.



## BIBLIOGRAFIA

- Abramowa O. W., *Princyp nieotwratimosti otwietstwiennosti za naruszenije trudowej discipliny*, Sow. Gos. i Pr. 1975, nr 7.
- Aleksandrow N. G., *Prawny stosunek pracy*, Warszawa 1951.
- Andrejew I., *Polskie prawo karne w zarysie*, Warszawa 1976.
- Arbeitsrecht der DDR*, red. J. Michas, Berlin 1970.
- Babel S., *Wyjaśnienia z dziedziny prawa pracy*, St. Pr. 1978, nr 2.
- Balticz A., *Osnovi radnog prava Jugoslavije*, Beograd 1967.
- Barabasz A. T., *Trudoweje prawootnoszenije i disciplinarnaja otwietstwiennost, [w:] XXV Sjezd KPSS i razwitiye nauki trudowego prava i socyalnogo obespieczenija*, Moskwa 1970.
- Baszkievicz J., Ryszka F., *Historia doktryn politycznych i prawnych*, Warszawa 1975.
- Błachowska B., *Instytucje prawa pracy służące oddziaływaniu na jakość produkcji i pracy*, PiZS 1978, nr 2.
- Brajić V., *Samorząd a dyscyplina pracy*, [w:] *Dyscyplina pracy*, Wrocław 1978.
- Brun A., *La jurisprudence en droit du travail*, Paris 1967.
- Bryłka A., *Problemy zbiegu norm odpowiedzialności pracowniczej*, PiZS 1978, nr 2.
- Camerlynck G. H., Lyon-Caen G., *Droit du travail*, Paris 1980.
- Chmielek E., *Wewnętrzne normy prawa pracy*, ZNUJ 1979, z. 83.
- Chobot A., *Obowiązki pracownicze oraz środki prawne zabezpieczające ich wykonanie*, [w:] *Studia nad kodeksem pracy*, Poznań 1975.
- Chobot A., *Recenzja książki Z. Masternaka (Obowiązek pracowniczej staranności)*, RPEiS 1980, nr 2.
- Czajka S., *Przedsiębiorstwo wychowujące*, Warszawa 1973.
- Československé pracovní právo*, red. M. Kalenská, Praha 1978.
- Dauner A., *Du règlement d'atelier*, Paris 1949.
- Dąbrowa J., *Wina jako przesłanka odpowiedzialności cywilnej*, Wrocław 1968.
- Debeyre G., Duez P., *Traité de droit administratif*, Paris 1952.
- Despax M., Pelissier J., *La gestion du personnel. Aspects juridiques. Le relations de travail dans l'entreprise*, Paris 1974.
- Droit du travail. Documents de travaux dirigés et de séminaires*, Bordeaux 1978—1979.
- Duguit L., *Traité de droit constitutionnel*, Paris 1930.
- Durand P., *Traité de droit du travail*, t. II, Paris 1950.
- Dyoniak A., *Ochrona dóbr osobistych pracownika (zagadnienia wybrane)*, PiZS 1985, nr 6.
- Encyclopedia of Labour Relations Law*, red. B. Hepple, P. O'Higgins, 1972.
- Firlei K. Ch., *Gerichtliche Überprüfung von Disziplinarmaßnahmen*, RdA 1980, nr 6.
- Gienieccko E., *Analiza wybranych regulaminów pracy*, St. i Mat. IPiSS 1977, z. 4.

- Gierke O., *Deutsches Privatrecht*, Bd. III, Leipzig 1917.
- Gincburg L. J., *Socjalistyczne trudowe prawootnoszenije*, Moskwa 1977.
- Góral Z., *Przepisy o odpowiedzialności porządkowej pracowników w świetle praktyki*, PiZS 1981, nr 7.
- Góral Z., *Wpływ środków prawnych na jakość produkcji w praktyce*, PiZS 1978, nr 8—9.
- Grzeszczyk T., *Dyscyplina pracy. Problemy społeczno-ekonomiczne i prawne*, Warszawa 1978.
- Grzybowski S., *Ochrona dóbr osobistych według przepisów ogólnych prawa cywilnego*, Warszawa 1957.
- Gubiński A., *Socjalistyczna dyscyplina pracy w prawie karnym*, Warszawa 1954.
- Hauriou M., *Principes de droit public*, Paris 1916.
- Hepple B., *Dyscyplina pracy a prawo w Wielkiej Brytanii*, [w:] *Dyscyplina pracy*, Wrocław 1978.
- Herschel W., *Betriebsbussen. Ihre Voraussetzungen und Grenzen*, b.m.w. 1967.
- Herschel W., *Entwicklungstendenzen des Arbeitsrecht*, RdA 1956, nr 5.
- Hueck A., Nipperdey H., *Lehrbuch des Arbeitsrecht*, Bd. I—II, Berlin—Frankfurt am Main 1963—1970.
- Hugueney J., *Le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise*, Paris 1948.
- Jackowiak C., *Nowe konstrukcje stosunku pracy w prawie pracy NRD*, PiZS 1960, nr 7.
- Jackowiak C., *Zakładowe organy wymiaru sprawiedliwości w sporach ze stosunku pracy*, Poznań 1963.
- Jarzyński I., *Kary, nagrody i wyróżnienia w świetle regulaminów pracy*, PiZS 1979, nr 3.
- Jaśkiewicz W., Jackowiak C., Plotrowski W., *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 1970.
- Jaśkiewicz W., *Studia nad sytuacją prawną pracowników państwowych*, t. I—II, Poznań 1961—1966.
- Jaśkowski K., *Zaniechanie dochodzenia odszkodowania od pracownika*, PiP 1978, nr 1.
- Javillier J. C., *Les reformes du droit du travail depuis 10 mai 1981*, Paris 1982.
- Jończyk J., *Ogólne problemy dyscypliny pracy*, [w:] *Dyscyplina pracy*, Wrocław 1978.
- Jończyk J., *Prawo pracy*, Warszawa 1984.
- Jończyk J., *Projekt zmiany kodeksu pracy*, PiZS 1981, nr 7.
- Jończyk J., *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965.
- Jończyk J., *Zagadnienia ochrony dóbr osobistych w prawie pracy*, PiP 1963, nr 5—6.
- Jończyk J., Wróblewski J., *Stosowanie prawa pracy w zakładzie pracy*, Wrocław 1977.
- Kaczyński L., *Zakres swobody stron w kształtowaniu treści stosunku pracy*, Gdańsk 1979 (praca doktorska w Uniwersytecie Gdańskim).
- Kąkol K., *Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków jako podstawa rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika*, PiP 1958, nr 1.
- Kijowski A., *Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko przepisom ustawodawstwa pracy*, [w:] *Studia nad kodeksem pracy*, Poznań 1975.
- Kijowski A., *Pracowniczy obowiązek gotowości do świadczenia pracy*, Poznań 1978.

- Kijowski A., *System rozstrzygania sporów pracowniczych*, [w:] *Studia nad kodeksem pracy*, Poznań 1975.
- Klein A., *Elementy zobowiązaniowego stosunku prawnego*, Wrocław 1964.
- Koch J., *Die Arbeitsordnung. Muster und Erläuterungen*, Heidelberg 1963.
- Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1977.
- Kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 1979.
- Kolasiński K., *Podstawy prawa pracy*, Toruń 1979.
- Korzan K., *Właściwość rzeczowa organów rozstrzygających spory o roszczenia pracowników ze stosunku pracy*, [w:] *Z problematyki prawa pracy i polityki socjalnej*, t. I, Katowice 1977.
- Kruszewska J., *Dyscyplina pracy i zwolnienia od pracy. Przepisy i komentarz*, Warszawa 1980.
- Kubot Z., *Charakter prawny odpowiedzialności porządkowej w kodeksie pracy*, PiP 1975, nr 7.
- Kubot Z., *Odpowiedzialność dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, [w:] *Odpowiedzialność pracownicza*, Wrocław 1984.
- Kubot Z., *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978.
- Kunz F., *Sozialistische Arbeitsdisziplin*, Berlin 1966.
- Lang W., Wróblewski J., Zawadzki S., *Teoria państwa i prawa*, Warszawa 1979.
- Lega C., *Il potere disciplinare del datore di lavoro*, Milano 1956.
- Leoński Z., *Odpowiedzialność „porządkowa” przewidziana w kodeksie pracy a odpowiedzialność dyscyplinarna funkcjonariuszy państwowych*, [w:] *Zagadnienia prawne stosunków pracy w administracji państwowej*, Poznań 1981.
- Lewandowski H., *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977.
- Lewaszkiewicz B., *Zakres niedbalstwa jako podstawy odpowiedzialności cywilnej*, NP 1956, nr 3.
- Lewicki L., *Naruszenie obowiązku pracowniczego jako przesłanka odpowiedzialności porządkowej*, PiP 1980, nr 5.
- Liszczy T., *Nieważność czynności prawnych w umownych stosunkach pracy*, Warszawa 1977.
- Liszczy T., *Odpowiedzialność pracownicza kadry kierowniczej*, [w:] *Odpowiedzialność pracownicza*, Wrocław 1984.
- Loga J., *Uwagi na tle projektu zmiany kodeksu pracy*, PiZS 1981, nr 5—6.
- Lyon-Caen G., *Manuel de droit du travail et de la sécurité sociale*, Paris 1955.
- Łętowska E., *Regulaminy w kodeksie cywilnym i regulaminy pracy*, [w:] *Materiały III Zimowej Szkoły Prawa Pracy*, Wrocław 1978.
- Łętowski J., *Glosa do orzeczenia SN z 3.04.1969 r.*, [w:] *Funkcjonowanie administracji w świetle orzecznictwa*, t. IV, Warszawa 1974.
- Łętowski J., *Niektóre problemy służby państwowej w świetle aktualnych rozwiązań prawnych*, PiP 1975, nr 8—9.
- Łętowski J., *Polecenie służbowe w administracji*, Warszawa 1972.
- Łuczak W., *Wykorzystanie przepisów kodeksu pracy dla umacniania dyscypliny pracy*, PiZS 1979, nr 1.
- Małanowski A., *W kwestii właściwości rzeczowej komisji rozjemczych i komisji odwoławczych*, PiP 1976, nr 7.
- Mały słownik języka polskiego*, red. S. Skorupka, H. Auderska, Z. Łempicka, Warszawa 1968.

- Masewicz W., *Odpowiedzialność porządkowa za niedopełnienie obowiązków pracowników*, referat wygłoszony w 1979 r. na Konferencji Naukowej w Instytucie Państwa i Prawa PAN.
- Masewicz W., *Postępowanie w sprawach o pracownicze przekroczenia porządkowe*, NP 1980, nr 3.
- Masewicz W., *Środki dyscyplinujące pracownika*, Warszawa 1981.
- Masewicz W., *Ustawa o pracy zespolonej Socjalistycznej Federacyjnej Republiki Jugosławii. Wprowadzenie*, [w:] *Prawo pracy państw obcych*, Warszawa 1981.
- Masewicz W., *Właściwość komisji rozjemczych i sądów w razie dyscyplinarnego ukarania pracownika*, PiZS 1958, nr 2.
- Masternak Z., *Obowiązek pracowniczej staranności*, Warszawa 1977.
- Masternak Z., *Problemy wewnątrzzakładowych trybów postępowania w sprawach pracowniczych*, [w:] *Zakład pracy*, Wrocław 1977.
- Mejia C., *Derecho individual del trabajo*, Madrid 1959.
- Mironczuk A., *Prawo pracy. Poradnik dla rad zakładowych*, Warszawa 1979.
- Muszyński H., *Zarys teorii wychowania*, Warszawa 1977.
- Nef U. C.: *Aktuelle Probleme des Persönlichkeitsschutzes im arbeitsrechtlichen Rechtsverhältnis*, „Zeitschrift für Schweizerisches Recht” 1973, Nr. 4.
- Neumann D., *Die Rechtsgrundlage von Betriebsstrafenordnungen*, RdA 1968.
- Niebiała Z., *Dyrektor przedsiębiorstwa państwowego*, Poznań 1973.
- Niewiadomski W., *Potrącenie wynagrodzenia za pracę*, PiP 1962, nr 2.
- Nowacki J., *Charakter prawny odpowiedzialności pracowników przedsiębiorstw*, PiP 1973, nr 2.
- Nowacki J., *Odpowiedzialność porządkowa pracowników przedsiębiorstw*, Warszawa 1973.
- Ohanowicz A., Górski J., *Zarys prawa zobowiązań*, Warszawa 1970.
- Pacho J., *Glosa do uchwały SN z 28.11.1975 r.*, OSPiKA 1976, nr 12.
- Pacho J., *Nowelizacja kodeksu pracy, cz. II*, PiZS 1981, nr 7.
- Pacho J., *Obowiązek właściwego organizowania pracy i zapewnienia dyscypliny pracy*, PiZS 1978, nr 11.
- Pajor T., *Odpowiedzialność dłużnika za niewykonanie zobowiązania*, Warszawa 1982.
- Piekarski M., *Odpowiedzialność odszkodowawcza za niedobory*, Warszawa 1977.
- Piekarski M., *Pracownicza odpowiedzialność odszkodowawcza*, Warszawa 1976.
- Piekarski M., *Realizacja założeń konstytucyjnych w kodeksie pracy*, SPP 1975, z. 17.
- Pietrzykowski J., *Odpowiedzialność materialna pracowników*, St. i Mat. IPISS 1976, z. 17.
- Piotrowski W., *Stosunek pracy*, Poznań 1977.
- Piwnik S., *Odpowiedzialność porządkowa pracownika za niewykonanie lub nie należyte wykonanie polecenia służbowego*, PiP 1977, nr 12.
- Podręczny słownik języka polskiego*, oprac. Z. Bondy-Lempicka i S. Arct, Warszawa 1961.
- Pracownicza odpowiedzialność kadry kierowniczej*, red. W. Sanetra, Wrocław 1985.
- Prawo pracy państw obcych*, red. M. Matey, Warszawa 1981.
- Procewskij A. J., *Metody prawnego regulowania trudowych stosunków*, Moskwa 1972.
- Przymusiński C., *Odpowiedzialność „organizacyjna” pracowników przedsiębiorstw uspołecznionych*, PUG 1962, nr 1.
- Przymusiński C., *Recenzja opracowania Dyscyplina pracy*, PUG 1978, nr 5.



- Radecki W., *Odpowiedzialność karna za naruszenie bezpieczeństwa i higieny pracy*, Wrocław 1975.
- Radwański Z., *Teoria umów*, Warszawa 1979.
- Radwański Z., *Zarys części ogólnej prawa cywilnego*, Warszawa 1979.
- Rafacz-Krzyżanowska M., *Najnowsze orzecznictwo SN w sprawach ze stosunku pracy*, PIZS 1976, nr 3.
- Rączka K., *Dyscyplinująca funkcja dodatku za staż pracy w świetle dwudziestu pięciu wybranych układów zbiorowych pracy*, NP 1979, nr 6.
- Rivero J., Savatier J., *Droit du travail*, Paris 1975.
- Rozmarny S., *Ustawa w PRL*, Warszawa 1964.
- Salwa Z., *Charakter prawny i zakres regulaminów pracy w PRL*, Warszawa 1964.
- Salwa Z., *Jednoosobowe kierownictwo a współdziałanie z radą zakładową w sprawach pracowniczych*, PiP 1975, nr 8—9.
- Salwa Z., *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1977.
- Salwa Z., *Recenzja książki Z. Kubota (Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy)*, PiP 1979, nr 7—8.
- Salwa Z., *Socjalistyczna dyscyplina pracy*, Warszawa 1961.
- Sanetra W., *Charakterystyka i ocena regulaminów i zarządzeń wewnątrzzakładowych*, [w:] *Z problematyki stosunków pracy w Kombinacie Górniczo-Hutniczym Miedzi w Lubinie*, Wrocław 1976.
- Sanetra W., *Obowiązki pracownika*, Zrzeszenie Prawników Polskich, Warszawa—Katowice 1976—1978.
- Sanetra W., *Obowiązki pracowników w kodeksie pracy*, PiP 1975, nr 5.
- Sanetra W., *Odpowiedzialność pracownicza*, [w:] *Problemy stosowania prawa pracy w przedsiębiorstwie przemysłowym*, Wrocław 1976.
- Sanetra W., *O karze pieniężnej w świetle praktyki jej stosowania*, PiZS 1973, nr 5.
- Sanetra W., *O pojęciu i zakresie odpowiedzialności pracowniczej*, [w:] *Odpowiedzialność pracownicza*, Wrocław 1984.
- Sanetra W., *O swoistościach odpowiedzialności pracowniczej kadry kierowniczej*, [w:] *Pracownicza odpowiedzialność kadry kierowniczej*, Wrocław 1985.
- Sanetra W., *Wina w odpowiedzialności pracowniczej*, Warszawa—Wrocław 1975.
- Santoro-Passarelli F., *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli 1970.
- Schnorr G., *Bemerkungen zum Disziplinarrecht des Arbeitsgebers*, RdA 1968.
- Seweryński M., *Odpowiedzialność pracownicza a wynagrodzenie za pracę*, [w:] *Odpowiedzialność pracownicza*, Wrocław 1984.
- Seweryński M., *Wynagrodzenie za pracę. Pojęcie, regulacja, ustalenie*, Łódź 1976.
- Seweryński M., *Zakładowe regulaminy premiowania i nagradzania pracowników*, SPP 1981, z. 4.
- Siebert W., *Die Begründung des Arbeitsverhältnisses im Deutsches Arbeitsrecht*, b.m.w. 1937.
- Sieg K., *Gerichtliche Nachprüfung verhängter Betriebsbussen*, RdA 1954.
- Słownik języka polskiego*, red. M. Szymczak, Warszawa 1983.
- Smirnow W., *Disciplina truda w SSSR*, Leningrad 1972.
- Smirnow W., *Poniatije prawonaruzhenija w sfierie trudowych otnoszenij i jego widy*, „Prawowiedienije” 1968, nr 2.
- Smirnow W., *Wnutriennyj trudowej rasporiadok na priedprijatii*, Leningrad 1980.
- Sowietskoje, trudowoje prawo*, red. N. G. Aleksandrow, Moskwa 1972.
- Spółeczny projekt nowelizacji kodeksu pracy*, Kraków 1981.

- Strugała J., *Uprawnienia kierownicze podmiotu zatrudniającego*, [w:] *Studia nad kodeksem pracy*, Poznań 1975.
- Sypniewski Z., *Charakter prawny środków zabezpieczających przestrzeganie obowiązków pracowniczych*, RPEiS 1977, nr 4.
- Sypniewski Z., *Rozwiązanie i zmiany stosunku pracy na podstawie mianowania*, Warszawa—Poznań 1976.
- Syrowatskaja Ł. A., *Ołwietstwiennost po sowietskemu trudowomu prawu*, Moskwa 1974.
- System prawa cywilnego*, red. Z. Radwański, t. III, cz. 1, Wrocław 1981.
- Szczerski J., Recenzja książki J. Jończyka (*Spory ze stosunku pracy*), NP 1967, nr 7—8.
- Szczerski J., *Ważniejsze problemy nowelizacji kodeksu pracy*, NP 1981, nr 7—8.
- Szpunar A., *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1979.
- Szpunar A., *Uwagi o pojęciu czynności prawnej*, PiP 1974, nr 12.
- Szubert W., *Funkcje prawa pracy*, PiP 1971, nr 3—4.
- Szubert W., *Nad projektem nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS 1981, nr 8.
- Szubert W., *O charakterze prawnym stosunku pracy*, PiP 1964, nr 6.
- Szubert W., *Ochrona pracy. Studium społeczno-prawne*, Warszawa 1966.
- Szubert W., *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawach ze stosunku pracy za rok 1976*, PiP 1979, nr 7.
- Szubert W., Recenzja książki S. S. Karinskiego (*Pooszczrzenie za uspiesznyj trud po sowietskemu prawu*, Moskwa 1961), PiP 1962, nr 4.
- Szubert W., *Spółeczne problemy rozwoju prawa pracy*, [w:] *Studia z polityki społecznej*, Warszawa 1973.
- Szubert W., *Współczesne tendencje przemian w prawie pracy*, PiP 1981, nr 8.
- Szubert W., *Założenia i perspektywy rozwoju nauk prawnych*, PiP 1979, nr 2.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1972.
- Szubert W., *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976.
- Szubert W., Święcicki H., Salwa Z., *Podstawowe problemy prawa pracy*, Warszawa 1957.
- Szurgacz H., *Nagrody z zakładowego funduszu nagród*, Wrocław 1979.
- Święcicki M., *Charakterystyka prawna stosunku pracy*, PiP 1957, nr 9.
- Święcicki M., *Niektóre sporne zagadnienia prawa stosunku pracy*, Warszawa 1966.
- Święcicki M., *Odpowiedzialność porządkowa a dopuszczalność drogi sądowej*, PiP 1962, nr 5—6.
- Święcicki M., *Prawo dnia powszedniego*, Warszawa 1971.
- Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1968.
- Święcicki M., *Prawo stosunku pracy. Zarys systemu*, Częstochowa 1948.
- Święcicki M., *Prawo wynagrodzenia za pracę*, Warszawa 1963.
- Trudowe prawo — Encyklopedyczny słownik*, Moskwa 1979.
- Uklejska A., *Odpowiedzialność dyscyplinarna pracowników instytucji i przedsiębiorstw*, St. i Mat. IPISS 1964, nr 1.
- Walas A., *Prawo wypowiedzenia umowy o pracę*, Kraków 1961.
- Weltner A., *Razwitiye wiengierskogo trudowego prawa*, [w:] *Razwitiye gosudarstwa i prawa na protjazienii istiekszych 30 liet w Wiengierskoj Narodnoj Riespublikie*, Budapest 1975.
- Winczorek P., *Główne tezy jugosłowiańskiej samorządowej doktryny ustrojowej*, PiP 1982, nr 11.

- Wojnicki T., *Rola wstępu i podstawowych zasad prawa pracy w kodeksie pracy*, PiZS 1974, nr 10.
- Wolberg J., *O metodzie prawnego regulowania stosunków pracy*, PiZS 1961, nr 11.
- Wrątny J., *Głos do wyroku SN z 17.06.1983 r.*, PiP 1984, nr 1.
- Wrątny J., *Środki prawne oddziaływania na jakość produkcji*, PiP 1978, nr 6.
- Wrątny J., *Związkowa reprezentacja interesów pracowniczych w procedurach zakładowych*, [w:] *Kompetencje związków zawodowych*, Warszawa—Kraków 1984.
- Zieliński T., *Dyscyplina pracy kierowników*, [w:] *Dyscyplina pracy*, Wrocław 1978.
- Zieliński T., *Prawo pracy a reforma gospodarcza*, PiP 1981, nr 9.
- Zieliński T., *Problem swobodnego uznania w prawie pracy*, PiP 1961, nr 11.
- Zieliński T., *Problem terminów zawitych po kodyfikacji prawa pracy w PRL*, SP 1975, nr 4.
- Zieliński T., *Zarys wykładu prawa pracy, cz. I ogólna*, Katowice 1977.
- Zieliński T., *Zarys wykładu prawa pracy, cz. II*, Katowice 1978.
- Zieliński T., Szubert W., Seweryński M. i inni, *Kierunki reformy prawa pracy. Założenia ogólne*, Warszawa 1981.
- Ziemiński Z., *Analiza pojęcia czynu*, Warszawa 1972.
- Ziemiński Z., *O metodzie analizowania stosunku prawnego*, PiP 1967, nr 2.
- Ziemiński Z., *Problemy podstawowe prawoznawstwa*, Warszawa 1980.
- Znamierowski C., *Wina i odpowiedzialność*, Warszawa 1957.
- Żyliński T., *Władza pracodawcy nad pracownikiem we Francji*, Wrocław 1977.

## LA RESPONSABILITÉ DISCIPLINAIRE DU TRAVAILLEUR (Résumé)

Cette étude est consacrée à la responsabilité du travailleur portant atteinte à l'ordre et à la discipline du travail. L'étude porte principalement sur les dispositions du droit polonais du travail et ne s'intéresse que dans une certaine mesure au droit du travail étranger. Certaines questions sont illustrées de conclusions tirées des études empiriques effectuées par l'auteur.

La responsabilité des travailleurs pour les atteintes aux devoirs résultant du rapport de travail est une de problématiques complexes du droit du travail. Dans la réglementation juridique de cette matière en vigueur en Pologne, des doutes supplémentaires sont dus à l'inconséquence terminologique du législateur, à des notions peu précises et équivoques qu'il emploie, à l'absence d'harmonie entre les dispositions du Code et les dispositions d'application, etc. L'exemple le plus éloquent des difficultés d'interprétation surgissant à ce propos est la question du champ d'application de la responsabilité en question quant à objets.

Comme le veut l'art. 108 du Code du Travail, le travailleur encourt des sanctions pour avoir porté atteinte à l'ordre et à la discipline du travail, ou règlement intérieur de travail, aux dispositions relatives à la sécurité et l'hygiène du travail et aux dispositions relatives à la prévention des incendies. Les plus grandes controverses que suscite cette disposition concernent l'interprétation du terme «discipline du travail». De nombreux auteurs identifient cette notion à l'ensemble des devoirs du travailleur, ce qui mène à la conclusion que tout comportement du travailleur non conforme à ces devoirs est un fondement suffisant à l'application d'une sanction. Cependant, plus justifiée est l'opinion admettant une interprétation étiote de la „discipline du travail”, l'identifiant au devoir de respecter la durée du travail. L'on peut donc constater en fin de compte que les sanctions prévues à l'art. 108 sont applicables en cas de violation des devoirs liés à l'organisation et la sécurité du travail.

Ce sont les réflexions sur le caractère juridique de la responsabilité en question qui occupent le plus de place dans l'étude. L'auteur a dû se prononcer sur des problèmes aussi importants que la position des parties au rapport de travail, l'une par rapport à l'autre, la relation du devoir de respecter l'ordre et la discipline du travail et le devoir de fournir du travail, le statut juridique du chef d'établissement de travail, etc. Les caractéristiques de la responsabilité de travailleur font qu'elle diffère aussi bien de la responsabilité dans les rapports d'obligation en droit civil que dans les rapports de droit civil. Cette responsabilité n'est pas compensatrice. Elle consiste essentiellement à infliger au travailleur qui n'accomplit pas ses devoirs une souffrance déterminée en vue de lui faire respecter ces devoirs à l'avenir.



La faculté d'appliquer des sanctions est un droit particulier du créancier-employeur, réalisé en son nom par le chef d'établissement ou une autre personne habilitée à cet effet. Les sanctions sont donc appliquées dans le cadre d'un rapport concret de travail, sans en modifier le contenu.

Ce sont les traits particuliers de l'obligation de travailler qui ont décidée de l'attribution à l'employeur du droit d'infliger des sanctions (remontrance, blâme, peine pécuniaire). La subordination à l'employeur, le caractère coopéré du travail exécuté, la protection de la solidité du rapport de travail font que les mécanismes propres aux rapports d'obligation de droit civil (réciprocité des prestations, responsabilité réparatrice, droit de résiliation du contrat de travail) ne sont pas toujours suffisants, notamment dans les grands établissements de travail à structure complexe. On les complète donc par un moyen juridique particulier dont l'application ne mène pas à priver le travailleur de son emploi et en même temps a pour but de la contraindre à un comportement permettant au processus de travail de se dérouler convenablement.

Cependant, le droit d'infliger des peines en cas de violation de l'ordre et de la discipline du travail ne constitue pas un trait inhérent au rapport de travail. Il y est inséré par le législateur lorsque des raisons suffisantes militent en faveur de cette solution. Dans les conditions socio-économiques ce droit a été reconnu comme superflu dans les rapports de travail formés dans le secteur non socialiste.

En attribuant à l'employeur le droit d'infliger des peines, le législateur précise «pour quoi», «par qui» et «suivant quelle procédure» elles peuvent être infligées. C'est seulement dans les limites ainsi fixées que ce droit peut être utilisé. Les litiges survenant à cette occasion doivent donc relever de la juridiction des organes appelés à connaître des litiges du travail. Les dispositions du droit polonais du travail en cette matière ne sont pas suffisamment claires, et la jurisprudence estime que le travailleur a seulement le droit de demander au chef d'établissement de réexaminer le bien-fondé de la peine infligée (opposition à la sanction).

Dans les conditions de l'autogestion, de l'autonomie et de l'autofinancement des entreprises, le vœu de renonciation aux peines en question gagne en actualité. Il y a lieu de croire que d'autres mécanismes juridiques (la règle de la réciprocité et de l'équivalence des prestations, associée au droit de résiliation du contrat de travail dans les cas d'absolue nécessité) et les mécanismes économiques (la participation des travailleurs à la gestion de l'entreprise) sont des garanties suffisantes d'une bonne exécution de tous les devoirs de travailleur.

## SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów . . . . .	3
Wprowadzenie . . . . .	5
Rozdział I. Zakres stosowania kar porządkowych . . . . .	11
1. Zakres przedmiotowy . . . . .	11
1.1. Uwagi wstępne . . . . .	11
1.2. Zakres zastosowania kar porządkowych według przepisów polskiego kodeksu pracy . . . . .	16
2. Zakres podmiotowy . . . . .	36
Rozdział 2. Rodzaje kar porządkowych i tryb ich stosowania . . . . .	43
1. Rodzaje kar porządkowych . . . . .	43
1.1. Ogólna charakterystyka kar porządkowych w świetle prawnoporównawczym . . . . .	43
1.2. Kary porządkowe w polskim prawie pracy . . . . .	50
2. Tryb stosowania kar porządkowych . . . . .	59
2.1. Podmioty realizujące uprawnienie do nakładania kar porządkowych . . . . .	59
2.2. Postępowanie dotyczące nakładania kar porządkowych . . . . .	61
2.2.1. Uwagi wstępne . . . . .	61
2.2.2. Ustalenie przesłanek uzasadniających nałożenie kary porządkowej . . . . .	62
2.2.3. Ustalenie konsekwencji prawnych przekroczenia porządkowego . . . . .	65
2.2.4. Termin stosowania kar porządkowych . . . . .	68
2.2.5. Rola „postępowania wyjaśniającego” w podjęciu decyzji o zastosowaniu kary . . . . .	70
2.3. Zatarcie kary porządkowej . . . . .	72
Rozdział 3. Gwarancje prawidłowości stosowania kar porządkowych . . . . .	75
1. Przyczyny i rodzaje nieprawidłowości w stosowaniu kar porządkowych . . . . .	75
2. Środki prawne umożliwiające uchylenie nieprawidłowo zastosowanej kary porządkowej . . . . .	78
2.1. Postępowanie wewnątrzzakładowe . . . . .	78
2.2. Postępowanie sporne . . . . .	83
3. Odpowiedzialność za nieprawidłowe stosowanie kar porządkowych . . . . .	94
Rozdział 4. Charakter prawny odpowiedzialności porządkowej . . . . .	98
1. Uwagi wstępne . . . . .	98
2. Dotychczasowe poglądy na charakter prawny odpowiedzialności porządkowej . . . . .	98
2.1. Państwa kapitalistyczne . . . . .	98
2.2. Państwa socjalistyczne . . . . .	105
3. Podstawa prawna stosowania kar porządkowych . . . . .	113
4. Charakter uprawnienia do nakładania kar porządkowych . . . . .	116
5. Charakter prawny aktu nałożenia kary porządkowej . . . . .	129
Zakończenie . . . . .	131
Bibliografia . . . . .	137
La responsabilité disciplinaire du travailleur. (Résumé) . . . . .	144

